Ioana Anisa Atudorei

Aspecte ale calității vieții

Factori influenți

Presa Universitară Clujeană

Ioana Anisa Atudorei

Aspecte ale calității vieții

Factori influenți

Presa Universitară Clujeană

2024

Referenţi ştiinţifici:

Prof. univ. dr. Codrina Csesznek

Prof. univ. dr. Daniela Sorea

ISBN 978-606-37-2090-1

Universitatea Babeş-Bolyai
Presa Universitară Clujeană
Director: Codruţa Săcelean
Str. Hasdeu nr. 51
400371 Cluj-Napoca, România
Tel./fax: (+40)-264-597.401
E-mail: editura@ubbcluj.ro
http://www.editura.ubbcluj.ro/

Cuprins

Introducere

Lucrarea de față abordează o temă relevantă pentru domeniul științelor sociale în general și al sociologiei contemporane, în particular. Teritoriul științific dedicat calității vieții este unul generos, deoarece acest concept cuprinde probabil aproape tot ce își doresc în general omenii. De asemenea, reconcilierea vieții profesionale cu cea familială reprezintă un aspect important în generarea echilibrului oamenilor. Din acest motiv este de dorit să fie anticipate efectele perverse de către speciliști din domenii multidisciplinare. O analiză amplă poate genera o cartografiere a problemelor pentru care se pot identifica soluții strategice prin care societatea să facă față mai ușor la factorii perturbatori.

Se poate considera că este o temă predilectă domeniului sociologie, deoarece această știință, prin intermediul sociologilor are capacitatea de a analiza lucrurile și a interveni într-un mod specific.

În accepțiune proprie și într-un limbaj neacademic, pentru a argumenta afirmația anterioară, voi da o definiție diferită sociologului și implicit rolului său la nivel social, care prin extensie se aplică sociologiei ca știință. Printr-o „disecție" a termenului „sociolog" (dar nu silabică) se poate diviza cuvântul în „soci" și „olog". Cu alte cuvinte sociologul se ocupă de ceea ce

devine „olog” pentru sfera socială. Adjectivul „olog[1]”, semnifică faptul că cineva „nu poate umbla (bine)” sau este asociat cu a fi „paralizat de picioare”, adică nu mai poate merge. Indiferent de explicație, în urma concluzionării ideii reflectate în DEX, se poate afirma că sociologul studiază ceea ce e „olog” în societate, ceea ce nu mai are capacitatea „să meargă bine” pentru ca sistemul social să asigure funcționarea optimă a societății. Deci sociologia, prin intermediul sociologilor, ar putea fi definită ca știința care trebuie să se preocupe de buna funcționare a lucrurilor, care cercetează, pune diagnosticul și conferă soluții pentru ca lucrurile „să meargă”. Sociologul este ca medicul: observă, consultă, face investigațiile necesare, le analizează, le corelează cu diferiți factori, pune diagnosticul, stabilește medicamentul și/sau regimul, schema de tratament sau intervenție și face recomandările referitoare la soluțiile necesare intervenției. Munca nu se oprește aici, deoarece este necesar să se continue cu supravegherea și analiza funcționalității „schemei de intervenție”. Așadar se monitorizează rezultatele, deoarece ca și în cazul pacienților și la nivel social, în urma aceluiași tratament pe două entități aparent similare, rezultatele pot fi diferite. Plecând de la considerentele expuse, „Calitatea vieții. Factori influenți”, abordează câteva aspecte semnificative pentru acest domeniu.

Primul capitol se concentrează pe prezentarea unor abordări conceptuale ale calității vieții. Calitatea vieții reprezintă un concept multidimensional, care îi conferă anvergură și generează perspective diferite de analiză datorită influențelor multiple care își pot aduce aportul asupra ei. Pentru a facilita cuantificarea percepției subiective a indivizilor în raport cu calitatea vieții sunt prezentate câteva instrumente de măsurare a acesteia, care pot fi

[1] Conform Dicționarului Explicativ al Limbii Române, https://dexonline.ro/

facile în cadrul cercetărilor științifice atât pentru studenți, cât și pentru specialiști.

Cel de-al doilea capitol prezintă impactul solidarității sociale și al emoțiilor morale asupra calității vieții, plecând de la: influența structurii sociale, legile morale, comportamentele convenționale, valorile, atitudinile și comportamentele sociale, precum și de la influențele retoricii asupra comportamentelor ce pot facilita solidaritatea socială.

În capitolul al treilea atenția este focalizată pe conceptul de capital social, unde se începe cu tratarea acestuia și se continuă cu definirea și prezentarea funcțiilor lui, dar și a formelor și influențelor acestuia asupra veniturilor și calității vieții.

Capitolul patru reprezintă o versiune actualizată a unui capitol care a fost publicat în volumul „Managementul resursei umane. Teorii în practica profesională", Buzea, Moașa (2021). Acestui capitol i-au fost aduse completări la nivelul subcapitolelor în acord cu tematica acestei lucrării și s-a adăugat un subcapitol distinct, ca urmare a experienței datorate pandemiei generate de virusul COVID-19 și efectelor asupra predării on-line. Necesitatea noului subcapitol s-a datorat schimbărilor generate de pandemie și influențelor acesteia asupra calității vieții.

*
* *

Le mulțumesc colegelor mele, Doamna prof. univ. Codrina Csesznek și Doamna prof. univ. Daniela Sorea, pentru recenziile realizate acestei lucrări și colegei Doamna conf. univ. Luiza Meseșan-Schmitz pentru suport.

Capitolul I.
Calitatea vieții

În acest capitol sunt prezentate abordări conceptuale ale calității vieții, un concept general și multidimensional, analizat din perspective diferite în funcție de domeniul de studiu. Sunt cuprinse o serie de instrumente prin care conceptul de calitate a vieții poate fi măsurat, în cadrul cercetărilor.

1.1. Abordări ale calității vieții

Conceptul de calitate a vieții ″ (engl. *quality of life* - QOL) a fost folosit pentru prima dată de A. C. Pigou în 1920, iar perspectiva abordării era una centrată pe bunăstrea economică. Studiul calității vieții este de larg interes și în zilele noastre, deoarece numărul cercetătorilor care au preocupări legate de sfera calității vieții este reflectat de numeroasele studii și lucrări existente. De asemenea, filosofii greci încercau să identifice sensul vieții, care să reprezinte pentru omenire impulsul motivator în atingerea unui nivel mai înalt în ceea ce privește viața.

Calitatea vieți este un concept multidimensional, iar definirea lui are abordări diferite, în funcție de perspectiva pe care o trateză într-un anumit domeniu. Pentru a porni de la un punct comun, *Organizația Mondială a Sănătății* (OMS) definește calitatea vieții ca

fiind ,,O stare completă de bunăstare fizică, mentală și socială, nu doar absența unei boli[2]" (OMS, 1946).

În urma unei incursiuni realizate în istorie, bunăstarea vieții poate fi abordată plecând de la tradiția hedonică, pentru care trăirile, starea de fericire, afectele pozitive și cele negative erau importante pentru a avea o viață bună conform lui Bradburn (1969), Diener (1984), Kahneman, Diener și Schwarz (1999), Lyubomirsky și Lepper (1999). O altă perspectivă în analiza bunăstării vieții este cea care scoate în evidență funcționarea psihologică și dezvoltarea umană pozitivă (Rogers, 1961; Ryff, 1989a; 1989b; Waterman, 1993).

Generalitatea definiției aduce de fapt amploarea și complexitatea subiectului. Ideea multidimensionalității conceptuale este susținută și de Diener (2009), Michaelson, Abdallah, Steuer, Thompson și Marks (2009), Stiglitz, Sen și Fitoussi (2009).

Potrivit definiției calității vieții din ,,*Dicționar de Calitatea vieții*", aceasta se referă la „totalitatea elementelor legate de condițiile în care oamenii trăiesc (aspecte fizice, economice, sociale, culturale, politice, de sănătate etc.), conținutul și natura activităților pe care le desfășoară, caracteristicile relațiilor și proceselor sociale la care participă, accesul la bunuri și servicii, stilul de consum, modul și stilul de viață, evaluarea circumstanțelor și rezultatelor activității lor, așteptările pe care le au, precum și stările subiective de satisfacție sau insatisfacție, fericire, frustrare etc." (Mărginean și Marian 2015, 43 apud Zelenschi 2021, p.19).

Aprecierea calității vieții este subiectivă, deoarece se raportează la percepția pe care oamenii o au despre situația și/sau

---

[2] Constituția *Organizația Mondială a Sănătății* - OMS), (din engl. *World Health Organization* - WHO) (1946): http://www.who.int/trade/glossary/story046/en/index.html.

statutul lor la nivel social, cultural, valoric în strânsă concordanță cu preocupările și obiectivele specifice pe care și le-au stabilit, comparându-le cu ale altor persoane semnifictive pentru ei.

Calitatea vieții reflectă percepția indivizilor referitor la situația lor socială, prin raportare la sistemul cultural în care s-au dezvoltat, ținând cont de valorile acestuia și de expunerea realizată prin intermediul procesului de socializare. Acestea reprezintă premisele funcționării indivizilor și au un rol important în stabilirea și parcurgerea drumului către obiectivele proiectate în funcție de dorințe, preocupări și aptitudini, la care contribuie și standardele fiecăruia. Desigur că și rezultatele își aduc aportul asupra percepției calității vieții. Rezultatele sunt influențate de: sistemul de valori, rețeaua socială, aspirațiile profesionale, bunurile materiale deținute, gradul de satisfacție față de împlinirea personală, echilibrul dintre muncă și viața persoanlă, calitatea serviciilor de care se poate beneficia (Coman și Briciu, 2014, p. 211), oportunitățile pentru petrecerea timpului liber, calitatea aerului, existența sau absența infrastructurii de transport, infrastructura pentru practicarea sporturilor și a activităților recreative, oportunitățile culturale, gradul de mulțumire față de autorități, politicile sociale, politicile de protecție și securitate socială, gradul de dezvoltare tehnologică și digitalizare, solidaritatea socială, deoarece influențează capitalul social al indivizilor și multe altele.

Îmbunătățirea calității vieții este legtă de fericirea percepută de către oameni și reprezintă de mult timp un deziderat al reprezentanților sferei politice, motiv pentru care la nivel global se caută soluții și se implementează măsuri pentru creșterea acesteia. Toate aceste demersuri încearcă să schimbe raportarea omului la viață, plecând de la munca care să-i poată asigura un trai decent, termen extrem de interpretabil. Pentru a ajunge la un consens voi

menționa într-un limbaj comun că miza urmărită este să se ajungă la o altă raportare: muncim ca să trăim, nu să trăim ca să muncim, deviză care în zilele noastre este din păcate desacralizată. În acest sens, există în întreaga lume, inclusiv în România, o mișcare socială numită *simplitate voluntară* (Mardache, 2015). Simplificatorii voluntari sunt persoane care doresc să aibă un trai mai simplu, mai aproape de natură, să diminueze consumul și să aibă mai mult timp pentru familie sau diferite preocupări personale. Unii dintre aceștia părăsesc orașul și munca în organizații, se mută la sat sau doresc să se constituie în comunități intenționale (Mardache și Atudorei, 2013; Mardache, 2016). Motivația de a constitui comunități intenționale împreună cu alte persoane care împărtășesc aceleași valori a venit în urma unor proiecte individuale eșuate de a se muta singuri la sat, insatisfacție față de locurile de muncă din oraș, dorința de a avea un alt mod de viață (Mardache, 2017). Se apreciază că „membrii comunităților intenționale doresc să trăiască și să muncească în medii mai uman dimensionate, în simplitate, să se dezvolte personal și să trăiască mai intens sentimentul libertății și al bucuriei de a trăi" (Mardache, 2018, p. 76).

Între anii 1960-1970 a apărut o perioadă de deschidere ideologică și interes pentru conceptul de calitate a vieții (să nu se înțeleagă că este vorba tot despre simplitate voluntară), perioadă în care s-a cristalizat un model ideologic specific cu orientare ambivalentă: reformistă şi critică deoarece s-au preluat din Occident teme precum aceea a calității vieții. Mai târziu, între 1970 -1980 interesul tematicii stilurilor de viață și calitatea vieții reprezenta un exercițiu teoretic și metodologic interesant pentru cercetarea sociologică.

Anul 1989 a reprezentat în România marea schimbare, deoarece se trecea de la un regim comunist la unul democratic,

prilej ce facilita studierea schimbărilor și impactului lor asupra vieții indivizilor, modificări ce intră în sfera de interes a ariei sociologiei, dar și al altor discipline conexe.

La nivel național, în cercetarea și problematizarea calității vieții, un rol important îl are *,,Institutul Național pentru Cercetarea Calității Vieții"*, iar la nivel european *,,Fundația Europeană pentru Îmbunătățirea Condițiilor de Viață și de Muncă*[3]*"*, care datorită intereselor de cercetare realizează *,,Sondajul european privind calitatea vieții*[4]*"*. Prin intermediul sondajului se analizează schimbările apărute, evoluția sau involuția pe anumite planuri și pe baza cărora persoanele decidente, pot implementa planuri de măsuri și strategii de intervenție și redresare la nivel micro și macrosocial. Pentru a ajunge la o viziune de ansmblu asupra calității vieții este necesară o definire a acesteia dintr-o perspectivă multidisciplinară**.**

Veenhoven (1996), în legătură cu calitatea vieții aduce în discuție conceptul de viabilitate (engl. *livability*), referindu-se la condițiile pe care societatea le oferă oamenilor pentru ca aceștia să poată avea o viață bună, precum și la gradul în care condițiile și cerințele corespund nevoilor și capacităților cetățenilor.

În accepțiunea lui Nussbaum (1999), conceptul de capabilitate (engl. *capability*), are un rol important în analiza calității vieții, deoarece analizează șansele existente pentru ca o persoană să aibă o viață bună. În același timp consideră importante oportunitățile existente și le analizează în mediul social, deoarece acesta facilitează contextul și generează posibilitatea de a alege, dar și caracteristicile personale care să conducă către o viață bună.

[3] *,,European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions - Eurofound"*.

[4] *European Quality of Life Survey"* (EQLS).

Din perspectivă sociologică calitatea vieții reprezintă un concept complex în a cărui sferă intră măsurarea bunăstării unui individ, prin raportare la evenimentele care dezechilibrează echilibrul bio-psiho-social al acestuia. Alte precieri asupra calității vieții menționează că aceasta este „un termen evaluativ, un fapt social total”, care surprinde modul de funcționare a societății, viața indivizilor și a colectivităților atât obiectiv cât și subiectiv (Oșvat, 2010, p. 187). Calitatea vieții reflectă dorințele indivizilor cu privire la condițiile lor de viață în raport cu opt dimensiuni de bază care cumulează: „bunăstarea emoțională, relațiile interpersonale, bunăstarea materială, dezvoltarea personală, bunăstarea psihologică, autodeterminarea, integrarea socială și drepturile omului”, conform lui Schalock (2004, p. 206).

Din perspectiva lui Ferries, calitatea vieții „se referă la bunăstare așa cum este indicată de către oricare, de indicatorii subiectivi și indicatorii obiectivi” (Ferriss, 2004, p. 37).

Subiectivitatea aceasta derivă din reprezentările sociale pe care indivizii și le conturează asupra lumii, mediului înconjurător, deoarece aceștia își desfășoară în cadrul lui activitatea profesională. Pe lângă acestea, se poate estima importanța rolului sistemului de valori și a experienței care decurge din interacțiunea socială, deoarece acesta poate contribui la construcția sau deconstrucția realității. Acest subiectivism poate fi influențat de dimensiuni sociale care rezultă în urma procesului de creștere economică. În acest sens, Smelser (1997) este în acord cu cele menționate anterior, cu deosebirea că în locul termenului de creștere consideră că cel de „dezvoltare” este mai relevant pentru exprimarea modificărilor ce survin la nivel social, fie că sunt de structură (inclusiv cea organizațională), fie că provin din cadrul celor ce țin de diversitatea societăților aflate în plină ascensiune, de forma de guvernare sau de natură să impacteze integrarea și/sau creștere solidarității sociale.

În viziunea altor autori, calitatea vieții este percepută ca „un concept mai larg decât absența unei boli, sănătate bună pentru o perioadă lungă de timp sau venituri mari ale gospodăriei" (Starkauskienė și Pukelienė, 2009, p. 52) ori ca „un concept amplu, un sistem care are o organizare multifactorială complexă ce este determinată de includerea în structura sa a diferiților parametri ai vieții umane (fiziologici, psihologi, sociali, economici etc.) deoarece este influențată de diferiți factori și aspecte ale vieții individuale și sociale ale unui om" (Gerasymczuk și Bacylewa, 2018, p. 127). O altă viziune asupra acesteia, indică gradul de mulțumire pe care indivizii și grupurile îl au asupra „diverselor aspecte ale vieții lor" (Manning și alții, 2019, apud Dehghan și alții, 2023) sau „satisfacția și bunăstarea pe care indivizii le experimentează în viața zilnică" (Rodríguez-Martínez și alții, 2023, p. 1).

Organizația Mondială a Sănătății (1993) a definit calitatea vieții ca fiind „percepția oamenilor cu privire la poziția lor în viață, în contextul culturii și sistemelor de valori în care trăiesc, și în relație cu obiectivele, așteptările, standardele și preocupările lor" (citat în Crocker și alții, 2019, p. 2041).

Despre calitatea vieții se afirmă că reprezintă „un concept dinamic, cu mai multe și complexe niveluri, reflectând influențe obiective, subiective, macro-sociale și micro-individuale, pozitive și negative, care interacționează între ele" (Brown, Bowling și Flynn, 2004, p. 46, Van Leeuwen și alții, 2019, p. 2). O altă abordare a definirii calității vieții consideră că aceasta „are o definiție bazată pe psihologie, care este exprimată ca o decizie perceptivă conștientă a satisfacției cu viața și este evaluată pe baza măsurătorilor unidimensionale sau multidimensionale în ceea ce privește satisfacția cu viața în ansamblul său în domenii de viață particulare care pot fi reflectate separat" (Eslami, Khalifah, Mardanu, Streimikiene și Han, 2019, p. 1064).

Conform lui (Shek, 2020) calitatea vieții este rezultatul mai multor factori cumulați: condițiile de viață obiective, cum ar fi bunăstarea fizică (siguranța personală), bunăstarea maerială (securitatea), bunăstarea socială (acceptarea și suportul), bunăstarea emoțională (respectul) și dezvoltarea și activitatea (alegerea și controlul), sentimentele subiective privind condițiile de viață și valorile personale și aspirațiile" (Shek, 2020, p. 622).

Dintr-o perspectivă ecologică, Zürich (2015) definește calitatea vieții ca o garanție a dezvoltării durabile a orașului, bazată pe reziliența la schimbările climatice și promovarea diversității. Acest lucru înseamnă furnizarea de servicii adecvate, infrastructură modernă, securitate, locuințe, dezvoltare durabilă a mediului și coeziune socială. Dimensiunile principale sunt calitatea vieții, stabilitatea și nivelul de educație" (Šulyová și Kubina, 2022, p. 16).
Conform lui Fallowfield (2009), calitatea vieții este un concept omniprezent care are diferite aspecte filozofice, politice sociale și din acest motiv este puțin probabil să se jungă la o definiție care să fie unanim acceptată la nivel interdisciplinar sau acel moment este foarte departe, ori chiar nu va exista vreodată. Din considerente datorate diversității definițiilor, unii cercetătorii nu urmăresc să definească acest concept, ci aleg să-l folosească ca indicator (IESE Business School Contributor, 2013).

1.2. Măsurarea calității vieții

Măsurarea calității vieții devine greu de cuantificat, deoarece atât indicatorii „subiectivi" cât și cei „obiectivi" nu reușesc să genereze un rezultat fidel, ci doar „o radiografie de ansamblu" a stării declarate de către indivizi. Datorită nivelului de subiectivitate pe care îl poate avea accepțiunea de „calitate a vieții", dacă este

folosită o scală de măsurare a acesteia, scorul final al mulțumirii din punctul de vedere al resurselor materiale pentru un om sărac, poate fi mai mare, declarându-se fericit, mulțumit, comparativ cu al unui om care are o situație materială bună și se declară nefericit și nemulțumit. O posibilă explicație constă în autopercepția oamenilor despre situția și statutul lor social care se raportează la sistemul de valori și la cel cultural în care aceștia se dezvoltă și se formează, un sistem care poate să ofere sau nu oportunitățile de care indivizii au nevoie pentru ca să ajungă la obiectivele și aspirațiile dorite (Abot, 2006, Krägeloh, 2015).

Easterlin (2003), Diener și Lucas (1999) apreciază că la nivel metodologic s-au folosit două dimensiuni pentru măsurarea calității vieții. Prima dimensiune are rolul de a măsura ,,bunăstarea subiectivă" care cumulează auto-percepția nivelului fericirii, al plăcerii, împlinirii personale, iar cealaltă, pe cea ,,obiectivă" prin înglobarea indicilor cuantificabili, care au fost incluși în Programul Națiunilor Unite pentru Dezvoltare[5] (UNDP, 1998) și indică măsura în care oameni apreciază că le sunt satisfăcute nevoile direct măsurabile, nonsubiective cum ar fi: nivelul de producție la nivelul economiei, rata de alfabetizare, rata de abandon școlar, speranța de viață, venitul minim pe economie, dar și alți indicatori precum suprafața locuibilă, gradul de îndatorare prin accesarea creditelor etc.

Pentru măsurarea calității vieții, conform ,,*Centrului de Cercetare pentru Dezvoltare Globală*[6]" (GDRC) s-au stabilit următoarele dimensiuni și subdimensiuni care pot fi măsurate prin mai mulți indicatori, care pot fi utilizați în realizarea instrumentului. Acestea sunt exemplificate în tabelul numărul 1.

[5] https://www.undp.org/ro/moldova/publications/raportul-national-de-dezvoltare-umana-1998
[6] https://www.gdrc.org/

Tabelul 1. ***Dimensiunile calității vieții***[7]

Dimensiuni	Subdimensiuni	Indicatori
Domeniul ființei include aspectele de bază, adică „cine este”	Ființă fizică	Este capabil să se deplaseze fizic. Asigurarea independentă a nutriției.
	Ființă psihologică	Să fii liber de griji și stres. Starea de spirit în care sunt de obicei.
	Ființă spirituală	Având speranță în viitor. Propriile mele idei despre bine și rău.
Apartenența include potrivirea persoanei cu mediul ei/lui	Apartenența fizică	Casa sau apartamentul în care locuiesc. Cartierul în care locuiesc.
	Apartenența socială	A fi proape de oamenii din familia mea. A avea un soț/soție sau o persoană specială.
	Apartenența la comunitate	A putea beneficia de servicii profesionale (medicale, sociale etc.). A avea destui bani.
Devenirea se referă la activitățile intenționate desfășurate pentru a atinge obiective personale, speranțe și dorințe.	Devenire practică	Fac lucruri prin casa mea. Lucrând la un loc de muncă sau mergând la școală.
	Devenirea liberă	Activități în aer liber (plimbări, ciclism etc.).
	Creștere, devenire	Îmbunătățirea sănătății mele fizice și a condiției fizice. Să pot face față schimbărilor din viața mea.

[7] Sursa: Unitatea de cercetare a calității vieții, note despre „Calitatea vieții”, universitatea din Toronto, 19/07/2018, pe web site-ul https://www.naturalspublishing.com/ files/published/5btm5o7505v5h4.pdf

O altă modalitate pentru măsurarea calității vieții este ,,Scala calității vieții" (engl. *QoLS*). Aceasta reprezintă un instrument util prin intermediul căruia se evaluează calitatea vieții globale și conține 15 componente care includ 5 domenii: bunăstare fizică și materială; relațiile cu alte persoane; activități sociale, comunitare și civice; dezvoltare și împlinire personală și recreere.

Scala QoLS este prezentată în tabelul numărul 2 și a fost dezvoltată de psihologul american John C. Flanagan în anii '70, pe baza rezultatelor unui studiu al cărui eșantion a fost reprezentativ pentru toate regiunile Statelor Unite ale Americii (SUA) și a cuprins aproximativ 3.000 de persoane, incluzând bărbați și femei, stratificați pe grupe de vârstă și medii etnice/rasiale. În fiecare publicație, se evaluează satisfacția și semnificația aprecierilor importante pentru calitatea vieții individului.

Tabelul 2. ***Scala lui Flanagan (Quality of Life Scale)[8]. Conceptualizare proprie a categoriilor și itemii scalei***

Categorii conceptuale	**Itemii scalei**
Bunăstre materială și fizică	Bunăstare materială și securitate financiară
	Sănătate și siguranță personală
Relația cu alți oameni	Relația cu părinții, frații, alte rude
	Existența și creșterea copiilor
	Relația cu soțul sau persoane semnificative
	Relația cu prietenii
Activități sociale, comunitare și civice	Activități legate de ajutarea sau încurajarea altora
	Activități legate de administrația locală și națională
Dezvoltare personală și împlinire	Dezvoltarea intelectuală
	Înțelegerea personală
	Socializarea
	Activități recreative, pasive și observaționale
	Activități recreative, active și participative

[8] Sursa: Unitatea pentru Cercetarea Calității Vieții, note despre „calitatea vieții", universitatea din Toronto, https://www.gdrc.org/uem/qol-define.html.

Cartografierea condițiilor de viață și analiza calității vieții reprezintă o preocupare majoră a Uniunii Europene. Din aceste considerente a fost lansat în anul 2003 *„Sondajul european privind calitatea vieţii – European Quality of Life Survey"* (EQLS), care se realizează la nivelul țărilor membre ale U.E., cu persoane de minim 16 ani, prin metoda anchetei sociologice.

Obiectivul acestui studiu este de a monitoriza evoluția economică și nivelul de trai, PIB-ul sau valoarea venitului, dar și aspectele de mediu și cele sociale, în materie de progres înregistrat la nivel social. Totodată cuprinde variabile prin care se urmărește identificarea problemelor înregistrate la nivelul grupurilor dezavantajate și monitorizarea progresului acestora. Prin intermediul studiului sunt monitorizați indicatorii omogeni care sunt relevanți și ajută Uniunea Europeană să urmărească tendințele în decursul timpului, pentru a adapta și/sau dezvolta noi politici europene prin care să fie îmbunătățite condițiile de viață. Măsurarea EQLS se mai focusează pe ocuparea forței de muncă, educație, locuire, familie, sănătate și echilibrul dintre viața profesională și viața privată, dar își extinde interesul și asupra temelor subiective care să monitorizeze nivelul mulțumirii oamenilor față de viața personală, serviciile publice existente. Prin realizarea repetată a cercetărilor pe baza aceluiași instrument se pot urmări tendințele care apar și au impact asupra calității vieții indivizilor.

Calitatea vieții poate fi măsurată și din perspectiva percepției indivizilor asupra bunăstării psihologice. În acest sens Ryff (1989) realizează un un model teoretic care cuprinde șase dimensiuni prin care poate fi măsurată percepția asupra bunăstării psihologice (autonomie, capacitatea de a se adapta și a stăpâni mediul, dezvoltarea personală, capacitatea de a stabili relații constructive în cadrul interacțiunilor cu ceilalți, capacitatea de stabilire a scopurilor și de a se accepta pe sine). Acest model teoretic a lui este prezent în tabelul numărul 3[9].

---

[9] Scala bunăstării psihologice a lui Ryff (1989) cu cele 6 dimensiuni și cei 42 de itemi.

În funcție de obiectivele cercetării, scala poate fi utilizată, dar cu prudență, deoarece nu trebuie să fie neglijate alte dimensiuni care măsoară gradul de satisfacție față de celelalte componente importante pentru aprecierea calității vieții (locuirea, numărul instituțiilor și gradul de satisfacție față de acestea, oportunitățile culturale, bunăstarea materială, infrastructura, oportunitățile de pe piața muncii, perspectiva din care ne raportăm la situații, credință, modul în care ne vedem pe noi înșine, gradul de utilitate, manifestarea iubirii față de semeni, gradul de înțelepciune, evitarea invidiei, capacitatea de a fi recunoscători etc.).

Tabelul 3. ***Scala bunăstării psihologice a lui Ryff (1989) cu cele 6 dimensiuni și cei 42 de itemi***

DIMENSIUNI	**1 = Dezacord total 6= Acord total**					
AUTONOMIE						
Nu mi-e frică să-mi exprim opiniile chiar și atunci când acestea sunt în opoziție cu opiniile majorității oamenilor	1	2	3	4	5	6
Deciziile mele nu sunt de obicei influențate de ceea ce fac toți ceilalți	1	2	3	4	5	6
Am încredere în opiniile mele chiar dacă sunt contrare consensului general	1	2	3	4	5	6
Să fiu fericit cu mine însumi este mai important decât ca alții să mă aprobe	1	2	3	4	5	6
Tind să-mi fac griji despre ce cred alții despre mine	1	2	3	4	5	6
Mă răzgândesc adesea cu privire la deciziile în care prietenii și familia mea nu sunt de acord	1	2	3	4	5	6
Îmi este greu să-mi exprim propriile opinii în chestiuni controversate	1	2	3	4	5	6
MĂISTERIA MEDIULUI						
Sunt destul de bun la gestionarea numeroaselor responsabilități din viața mea de zi cu zi	1	2	3	4	5	6
În general, gestionez bine finanțele și afacerile mele personale	1	2	3	4	5	6

DIMENSIUNI	1 = Dezacord total 6= Acord total					
AUTONOMIE						
Sunt bun la gestionarea timpul meu, astfel încât să pot încadra tot ceea ce trebuie făcut	1	2	3	4	5	6
Am reușit să-mi construiesc o casă și un stil de viață pe placul meu	1	2	3	4	5	6
Nu mă potrivesc foarte bine cu oamenii și comunitatea din jurul meu	1	2	3	4	5	6
Adesea mă simt copleșită de responsabilitățile mele	1	2	3	4	5	6
Am dificultăți în a-mi planifica viața într-un mod care să fie satisfăcător pentru mine	1	2	3	4	5	6
CREȘTERE PERSONALĂ						
Cred că este important să ai experiențe noi care provoacă modul în care gândești despre lume	1	2	3	4	5	6
Am sentimentul că m-am dezvoltat foarte mult ca persoană de-a lungul timpului	1	2	3	4	5	6
Nu mă interesează activitățile care îmi vor extinde orizonturile	1	2	3	4	5	6
Nu vreau să încerc noi moduri de a face lucrurile – viața mea este bine așa cum este	1	2	3	4	5	6
Când mă gândesc la asta, nu m-am îmbunătățit prea mult ca persoană de-a lungul anilor	1	2	3	4	5	6
Nu-mi face plăcere să mă aflu în situații noi care îmi cer să-mi schimb vechile moduri familiare de a face lucrurile	1	2	3	4	5	6
Există un adevăr în zicala că nu poți învăța un câine bătrân trucuri noi	1	2	3	4	5	6
RELAȚII POZITIVE CU ALȚII						
Majoritatea oamenilor mă văd ca fiind iubitoare și afectuoasă	1	2	3	4	5	6
Îmi plac conversațiile personale și reciproce cu membrii familiei sau prietenii	1	2	3	4	5	6
Oamenii m-ar descrie ca pe o persoană dăruitoare, dispusă să-mi împart timpul cu ceilalți	1	2	3	4	5	6
Știu că pot avea încredere în prietenii mei și ei știu că pot avea încredere în mine	1	2	3	4	5	6
Adesea mă simt singură pentru că am puțini prieteni apropiați cu care să-mi împărtășesc preocupările	1	2	3	4	5	6

DIMENSIUNI	1 = Dezacord total 6= Acord total					
AUTONOMIE						
Nu am mulți oameni care să vrea să asculte când trebuie să vorbesc	1	2	3	4	5	6
Mi se pare că majoritatea celorlalți oameni au mai mulți prieteni decât mine	1	2	3	4	5	6
SCOP ÎN VIAȚĂ						
Sunt o persoană activă în realizarea planurilor pe care mi le-am propus	1	2	3	4	5	6
Îmi place să fac planuri pentru viitor și să lucrez pentru a le face realitate	1	2	3	4	5	6
Tind să mă concentrez pe prezent, pentru că viitorul aproape întotdeauna îmi aduce probleme	1	2	3	4	5	6
Activitățile mele zilnice mi se par adesea banale și lipsite de importanță	1	2	3	4	5	6
Nu am o idee bună despre ceea ce încerc să realizez în viață	1	2	3	4	5	6
Obișnuiam să-mi stabilesc obiective, dar acum mi se pare o pierdere de timp	1	2	3	4	5	6
Uneori simt că am făcut tot ce era de făcut în viață	1	2	3	4	5	6
ACCEPTARE DE SINE						
Am făcut câteva greșeli în trecut, dar simt că, în general, totul a funcționat bine	1	2	3	4	5	6
Trecutul a avut suișuri și coborâșuri, dar în general nu aș vrea să-l schimb	1	2	3	4	5	6
Când mă compar cu prietenii și cunoștințele, mă face să mă simt bine despre cine sunt	1	2	3	4	5	6
În general, mă simt încrezător și pozitiv în privința mea	1	2	3	4	5	6
Simt că mulți dintre oamenii pe care îi cunosc au obținut mai mult în viață decât mine	1	2	3	4	5	6
În multe privințe, mă simt dezamăgit de realizările mele în viață	1	2	3	4	5	6
Probabil că atitudinea mea față de mine nu este atât de pozitivă pe cât o simt majoritatea oamenilor despre ei înșiși	1	2	3	4	5	6

Capitolul II.
Impactul solidarității sociale și al emoțiilor morale asupra calității vieții

---

Acest capitol prezintă impactul solidarității sociale și al emoțiilor morale asupra calității vieții. Atenția se concentrează asupra influenței structurii sociale, a legilor morale și comportamentelor convenționale, a valorilor, atitudinilor, comportamentelor sociale precum și a impactului retoricii asupra manifestărilor comportamentale ce pot facilita solidaritatea socială.

2.1. Solidaritatea socială și rolul ei

Termenul ,,solidaritate" provine din latinescul *,,in solidum",* care desemnează relaţia dintre doi sau mai mulţi debitori când insolvabilitatea unuia se răsfrânge asupra celorlalţi actori sociali. Cuvântul „solidaritate" apare în secolul al XIX-lea și desemnează un fapt sau o aspiraţie, care la nivel de grup dezvoltă dependenţa reciprocă.

Solidaritatea, un concept fundamental în sociologie și antropologie, se referă la legăturile și sentimentele de unitate dintre membrii unei comunități sau grupuri sociale, care îi determină să acționeze împreună pentru atingerea unor obiective comune sau pentru sprijinirea membrilor grupului. Impactul solidarității asupra calității vieții este profund și divers, influențând atât bunăstarea individuală, cât și pe cea colectivă. Durkheim [1893](2001) în celebra lucrare „*Diviziunea muncii sociale*" introduce conceptele de solidaritate mecanică și organică și discută importanța acestora pentru formarea coeziunii sociale.

Lucrările lui Émile Durkheim reflectă o preocupare atentă în studiul vieţii sociale care „derivă dintr-o sursă dublă: asemănarea conştiinţelor şi diviziunea muncii sociale [...] sursă, dacă nu unică, cel puţin principală a solidarităţii sociale" (Durkheim, [1893]((2001), p. 151).

Ca orice fenomen care se produce, aceasta „nu se poate face decât între membrii unei societăţi deja constituite", iar principalul efect nu este de a mări randamentul prin a recurge la divizarea sarcinilor, ci prin faptul că le face solidare" (Durkheim, [1893]((2001), p. 292).

De asemenea, principiile dreptății sunt importante. Afirmația se fundamentează pe faptul că „ideile conținute în cele două principii ale dreptății (drepturi și libertăți egale, în primul; eglitatea de oportunități și principiul diferenței, în al doilea) sunt în același timp condiții ale solidarității" (Rățulea, 2015, p. 19). Un actor social important care construiește, dezvoltă sau promovează solidaritatea socială este asistentul social. Dezvoltarea profesională continuă a acestor practicieni este o necesitate într-o lume atât de dinamică, pentru ca ei să inițieze schimbarea sau să se adapteze la schimbările din mediul social și să ofere servicii sociale care să se plieze pe nevoile comunității (Bodi și Gotea, 2016).

Rolul solidarității este esențial în timpul crizelor. De exemplu, în cazul dezastrelor naturale sau pandemiilor, solidaritatea devine crucială. Cercetările antropologice au evidențiat faptul că acțiunile solidare pot accelera recuperarea și reconstrucția comunităților afectate. De exemplu, în urma cutremurului din Haiti din 2010, rețelele de solidaritate locală și internațională au jucat un rol cheie în eforturile de ajutorare și reconstrucție.

Un impact important asupra solidarității sociale îl au emoțiile sociale. Emoţiile reorientează indivizii, căci intervin ca factori reglatori în raportarea față de normă, de moralitate, de solidaritate morală și socială izvorâtă din conștiința comună a actorilor sociali. Rolul mediului colectiv nu este deloc de neglijat, deoarece „mediul colectiv, în care asocierea ocupaţională determină interacţiunea este format din indivizi de tot soiul care umplu orizontul social" , iar „stările de conştiinţă care îl reprezintă au acelaşi caracter", căci stările definesc locul de uniformizare şi modelare datorită emoţiilor care se dezvoltă între cei ce-l formează, determinând apariţia „solidarităţii mecanice" (Durkheim, [1893]((2001), p. 304). Asupra solidarităţii îşi exercită influenţa „consensul" şi „cooperarea", căci „odată apărută, cooperarea întăreşte legăturile sociale şi face din societate o individualitate mai accentuată" (Durkheim, [1893]((2001), p. 295).

La nivelul interacţiunii sociale apar disensiuni inerente, care fac apel la identificarea resurselor necesare pentru a produce unitatea socială. Una din resursele pe care se construieşte unitatea este reprezentată de „consensul spontan al părţilor" care reprezintă „acea solidaritate internă care nu numai că este la fel de indispensabilă ca şi acţiunea regulatoare a centrelor superioare, dar este chiar condiţia lor necesară, căci ele nu fac decât s-o traducă în altă limbă şi, ca să spunem aşa s-o consacre" (Durkheim, [1893]((2001), p. 376). Când consensul nu există pentru

a reglementa disensiunile, se recurge la un alt mijloc, necesar dar nu şi suficient, care aparent rezolvă conflictul, şi anume contractul. Afirmația se bazează pe faptul că se ajunge în situația în care coerciția face conștiința. Se poate considera că un contract restabilește echitatea, dar trăirile generate de situația conflictulă, nu pot fi anulate prin contract. În concluzie, el reglează din punct de vedere juridic situația, dar legăturile dintre actori sunt afectate. De aceea se poate aprecia că cel mai puternic contract între părți este cel moral. Când există moralitate, iar stare de sănătate mintală nu este afectată, analiza anticipării răului ce este posibil să fie produs este gestionată la nivel individual sau grupal, iar dacă se dorește, starea de conflict poate fi aplanată, deoarece „tot ce este bun și conform ordinii e așa prin natura lucrurilor, independent de convențiile omenești. Dreptatea vine de la Dumnezeu, el fiindu-i izvorul; dacă știm să o primim așa, de sus, atunci nu vom avea nevoie nici de conducere, nici de legi. Există, fără îndoială, o dreptate universală, emanată chiar prin rațiune, care pentru a fi admisă de noi, trebuie să fie reciprocă. Este deci, nevoie de convenții și legi pentru a lega drepturile de îndatoriri" (Rousseau, 2007, pg.51). Prin urmare, contractul are rolul de a stabili „originea și rațiunea existenței statului, a puterii suverane, precum şi a drepturilor şi a naturii guvernelor" (Rouseau, 2007, pg.9).

Abordarea conflictualistă recurge la contract, care este asemeni armistițiului, mijlocul de producere al echilibrului social prin adecvarea atitudinilor și comportamentelor la normă. Însă, asemeni armistițiului el nu conferă o rezolvare totală a problemei, deoarece nu suspendă ostilitățile dintre părți.

Cum părerile sunt diferite de cele mai multe ori, se dezvoltă puncte de vedere divergente, care au nevoie să fie soluționate. Sursele ordinii morale care asigură ordinea socială îşi au rădăcina în emoțiile pe care le resimte individul pentru ceilalții membrii cu

care interacţionează. Perspectiva idealistă a ,,solidarităţii organice" este caracterizată de intimitate, schimb social, putere, emoţii, încredere, iar legile ei morale sunt solide. Ea oferă un confort pe care îl resimt indivizii (dat de suportul celorlalţi membri) şi are rezultate mai valoroase.

Un alt concept important care influențează calitatea vieții este cel de ,,solidaritate organică". Aceasta este caracterizată de conştiinţa comună care ,,nu se constituie decât foarte lent şi se modifică la fel. E nevoie de timp ca o formă de conduită sau o credinţă să ajungă la un asemenea nivel de generalitate şi de cristalizare, tot astfel cum e nevoie de timp pentru a-şi pierde acest caracter. Ea este deci aproape în întregime produsul trecutului" (Durkheim, [1893]((2001), p. 308).

Un loc aparte îl ocupă studiul relaţiei speciale dintre emoţiei şi familie. O întrebare interesantă în studiul acestei relaţii ar încerca să răspundă la „ce conferă specificitate acestei relaţii?" Abordarea funcţionalistă a familiei pleacă de la funcţiile pe care le exercită aceasta la nivel social. Familia reprezintă cadrul care generează creşterea demografică, care asigură resursa umană ce va fi ulterior inclusă în diferite structuri sociale. Gotea (2016) subliniază faptul că familia este în continuare o instituție socială funcțională, care are un potențial de adaptare ridicat pentru a face față cu succes provocărilor pe care le ridică societatea actuală și tendințelor pe care deja le putem contura pentru viitor.

O altă abordare conceptuală tratează la nivel structural familia, căci ea face parte dintr-un ansamblu complex datorat relaţiilor de rudenie dintre indivizi. Pe lângă multe alte aspecte care intra în sfera conceptului de identitate, voi sublinia rolul conceptelor de „familie", „rudenie", „neam". Aceste structuri sunt dominate de o puternică încărcătură emoţională care conferă solidaritatea necesară clădirii ordinii morale. Expresia de „ordine

morală" se fundamentează pe alegerea indivizilor, care plecând de la teoria alegerii raţionale iau în calcul ordonarea priorităţilor ce succed planul de acţiune pe care şi-l trasează. Situaţiile de criză generează emoții și reorientează deciziile indivizilor. Aceştia îşi canalizează acţiunile în funcţie de aspectele importante pentru ei şi reţeaua în care se dezvoltă solidaritatea socială şi capitalul social.

Premisele construirii capitalului social par a fi îndeplinite, căci în majoritatea cazurilor copilul se naşte într-o familie. În acest sens, ritualul, ca marcator al momentelor de trecere, impune derularea unei ceremonii. Pe lângă multe altele roluri ale ceremoniei, voi consemna unul important pentru lucrarea în cauză, şi anume reunirea familiei, a rudelor, a neamurilor, a tuturor indivizilor care pot fi numiţi „celălalt seminficativ". Solidaritatea odată apărută dezvoltă emoţii puternice în rândul actorilor sociali. Deoarece nivelul interacţiunii este limitat în timp şi spaţiu, interacţiunea este scăzută, dar emoțiile trăite nu sunt deloc insignifiante, căci ele reprezintă de fapt profunzimea relațiilor. Factorul spaţial în care se desfășoară ritualul, poate să reducă nivelul interacţiunii, dar acest factor nu reprezintă un aspect foarte important, deoarece nu contează durata interacțiunii, ci profunzimea acesteia.

Ideea se bazează pe faptul că după încheierea ceremoniei, fie botez, festivitate de încheiere a studiilor (indiferent de nivelul absolvit), cununie civilă, cununie religioasă, eveniment funerar, interacţiuna indivizilor crește în intensitate datorită oportunităților ce îi permit amplificarea. În cadrul acestor momente membrii participanți împărtăşesc păreri, negociază, își fac urări de bine, petrec sau în funcţie de eveniment se consolează şi se susţin. Toate au rolul de a consolida legăturile dintre ei. Cu siguranţă sunt şi excepţii de la regulă. Spaţialitatea de care aminteam anterior este

şi aici limitată, dar contextul social legitimează alte practici care nu sunt dependente de spaţialitate. De exemplu, în perioada pandemiei, o persoană apropiată afirmă că „diseară am întâlnire cu băieții la bere”. Pentru că restricțiile existente la nivel național nu permiteau ieșirea din casă, interiorizarea mesajului genera confuzie, care nu era greu de decodificat de interlocutor, după expresia facială. Lămurirea a venit rapid prin replica: „On-line, desigur!”. Prin urmare, ideea de spațialitate poate fi foarte diferită, în funcție de situație. Actorii sociali nu trebuie să fie în același loc pentru a fi generate contexte și implicit emoții comune.

În cadrul instituţiei de cult există o interacţiune mai accentuată în cadrul familiei sau cu actorii sociali care deţin roluri în cadrul proceselor care celebrează ceremonia. Aceste structuri sociale păstrează ideea esenţială de uniune prin „legături de sânge”, a căror forță constă în apartenența și solidaritatea de care poatea avea parte datorită acestei apartenenţe care facilitează integrarea individului în cadrul gruprilor existente. Instituția familiei reprezintă un model în acest sens, presupunând existența unei legături indisolubile, cu relația specială de rudenie, de spiță, de neam, căci neamul reprezintă „forma cea mai veche şi mai stabilă de organizare a societăţii tradiţionale româneşti [...] care rezultă din înrudire şi condiţionează la rândul său înrudirile [...], neamul a reprezentat nu numai o formă de structurare, de organizare a grupurilor sociale tradiţionale, ci şi o modalitate de a răspunde anumitor condiţionări economice” (Constantinescu, [1996]((2000), p. 225).

Un studiu relevant pentru analiza solidarității sociale este cel al relaţiilor de înrudire pe care îl realizează Vasile Scurtu (1966) în cadrul căruia face o trecere în revistă a expresiilor folosite pentru a desemna relaţiile de înrudire. Acestea sunt clasificate după gradul de rudenie în „rude prin filiaţie”, „aide colaterale”, „rude prin

alianţă” și „rude prin alegere”, ultima expresie fiind echivalentă cu sintagma „părinți spirituali” care a fost adoptată ulterior în cazul nașilor (*apud* Constantinescu, [1996]((2000), p.14). Apartenenţa generează elemente legate de identitatea individului şi asemeni solidarităţii, presupune reciprocitate pentru ca relaţiile să fie sustenabile. Ideea de reciprocitate aduce în discuţie implicaţiile din teoria schimbului.

Solidaritatea fie că este caracterizată de sentimente dezvoltate la nivel intrinsec (când dorinţa de a fi solidar este autentică) sau extrinsec (atunci când solidaritatea provine de la nivel extrinsec şi intră în sfera convenţionalului), implică obligaţii morale. Aceste obligaţii morale sunt atent controlate de emoţiile morale.

Un rol important în generarea solidarității sociale îl are darul, deoarece favorizează interacţiunea indivizilor prin „întoarcerea darului” și poate influența calitatea vieții. El dezvoltă împărtășirea bucuriei care favorizează apariţia emoţiilor. Când darul rămâne înstrăinat, rolul său nu este exercitat, și în situațiile de normalitate ar trebui să fie activate emoţiile morale. Acolo unde există disfuncţii la nivel individual, şi emoţiile morale nu sunt interiorizate de la sine, pot exista o serie de factori determinanţi care să reprezinte un semnal de alarmă pentru individul în cauză.

Actul dăruirii presupune „reconvertirea darului”. Dacă darul „nu a fost întors”, individul nu poate restabili prea ușor legăturile cu cei cărora „nu le-a întors darul”. Nu se cade să se reia interacțiunea ca şi cum nu s-a întâmplat nimic. Mai mult, raportarea lui emoțională la legaturile cu ceilalți este afectată şi nu poate să se aştepte să fie primit „cu braţele deschise” şi „îmbratișat cu căldură”. Astfel capitalul social este afectat căci baza lui o reprezintă schimburile materiale şi cele simbolice. Observăm aici apariţia unei corelaţii, în care diminuarea capitalului social

(variabilă independentă) amplifică prezenţa emoţiilor morale (variabila dependentă).

Pe de altă parte, solidaritatea socială poate fi susținută de monitorizarea fraudei intelectuale, în semn de recunoaștere a meritelor. În acest sens, un rol important îl are lipsa studiilor privind monitorizarea practicilor de fraudă intelectuală din învățământul românesc (poate și internațional, universitar și preuniversitar) care va diminua sau poate chiar anula, unicul prilej care să constituie semnalul de alarmă care ar putea avea un răsunet în rândul celor abilitați să intervină pentru a susține corectitudinea și solidaritatea socială. Lipsa atitudinii față de acest fenomen are repercusiuni asupra internalizării emoțiilor morale care alunecă dinspre sfera „devianței sociale" către cea a „devianței tolerate" (Boncu, 2000). Este drept că și mass-media are un rol important în semnalarea fraudei intelectuale, dar dacă aceasta tratează cazuri singulare, cercetarea sociologică reflectă problema măsurată cu un grad crescut de reprezentativitate la nivel social, iar pe baza rezultatelor se pot impune măsuri care să aducă beneficii și o creștere a calității vieți prin raportare la principiul meritocrației.

Ca dovadă care să susțină solidaritatea socială, plecând de la justiția și coeziunea socială necesare pentru menținerea sau creșterea calității vieții prin procesul de comunicare, în prezent în România există o autoritate cu rolul de a reglementa derapajele generate de lipsa veridicității informațiilor, *Consiliul Național al Audiovizualului* (CNA). Pe lână aceste reglementări se măsoară constant audiența radio, audiența TV, audiența presei scrise (și există chiar instituții specializate și interesate de aceste date), însă o instituție preocupată de măsurarea fraudei intelectuale încă nu există. Ideea dezvoltării de instituții care să monitorizeze actele de fraudă intelectuală poate să creeze solidaritatea socială, care ar

reprezenta o posibilă pârghie de reinstaurare a emoțiilor morale și implicit a moralității într-un procent care se dorește a fi semnificativ mai mare și care să contribuie la îmbunătățirea calității vieții.

Datorită acestor contexte sociale, oamenii trec printr-un proces numit „fardarea oamenilor” (engl. *making up people)* (Hacking, 2006) și se ajunge la „etichetare” (engl. *labelling*), conform lui Becker (1963) și generează tipuri diferite de infracțiune, care conform lui Hagan (1994) sunt de consens.

Solidaritatea socială este influențată de emoțiile exprimate de indivizi la nivel social, deoarece acestea pot influența sau stopa acțiunile indivizilor. Când există o vibrație, o emoție împărtășită, cresc șansele unei acțiuni concrete. Calitatea vieții este influențată de solidaritatea socială deoarece facilitează cooperarea și acțiunile intenționate pentru a schimba situațiile nefavorabile în situații dezirabile.

Emoţiile morale reprezintă unii dintre factorii de control care au rolul de a descuraja comportamentele indezirabile la nivel de grup şi asigură astfel coeziunea structurii sociale prim menţinerea relaţiilor dintre indivizi. Totodată respectul de sine joacă un rol important, prilej care determină la nivelurile individual și grupal generarea unei stări socio-afective care să asigure starea de confort a întregului grup. Îndeplinirea acestei condiţii determină şi stabilitatea structurii sociale. Dacă la nivelul structurii sociale reţelele care o formează îşi încetează funcţionarea, starea de normalitate a structurii sociale poate fi pusă sub semnul întrebării. Diviziunea muncii în care sunt angrenate emoțiile morale „joacă rolul pe care-l juca înainte conştiinţa comună, ea este în principal cea care face ca agregatele sociale superioare să rămână în unitate” (Durkheim, [1893]((2001), p. 193).

Legătura dintre emoţie şi structura socială se produce pe mai multe căi, deoarece emoţia se poate defini ca fiind „despre" relaţiile sociale. Sensul sistemului emoţional va reflecta aceste relaţii, iar prin intermediul emoţiei se va constitui comportamentul social, structura lui" (Lutz şi White, 1986, p. 420).

Se apreciază că un rol major în determinarea structurilor sociale şi economice îl are modul în care sunt construite persoanele sau sinele, întrucât intervin o serie de factori: individualismul, intimitatea, autonomia, multiplicarea eului, simţul responsabilităţii. Acestea sunt importante pentru conceptualizarea emoţiei şi implicaţiile ei la nivel social. Interacţiunea socială este influenţată de felul în care este gestionată organizarea socială, căci aceasta determină „formarea, stabilitatea, caracteristicile statusurilor [...] performarea emoţiilor la nivel individual" *(ibidem).*

Se poate aprecia că aceste aspecte sunt legate de modul în care se dezvoltă indivizii la nivel social, deoarece modelele internalizate se pot perpetua și pot influența valorile viitoarelor generaţii. Am folosit afirmaţia „se pot perpetua" în detrimentul expresiei „se perpetuează" plecând de la premisa că emoţiile morale au un rol important în modelarea comportamentului uman, dar nu sunt unicele care își exercită influența. De exemplu, un copil crescut într-un mediu agresiv, poate să reproducă comportamentul învățat sau poate respinge ideea de a se impune prin forță atunci când va deveni părinte. Dacă agresivitatea este percepută ca fiind un comportament negativ care nu înlocuiește puterea și valoarea, dacă este asociată cu indivizi ale căror resurse sunt limitate (singura lor cale de rezolvare a conflictului reducându-se la forța fizică), individul nu va reproduce comportamentul. Societatea nu legitimează violența, prin urmare individul moral, valoros, va recurge la mijloace prin care să nu fie

pus în situația de a resimți emoțiile de jenă, rușine, vinovăție în raport cu deconspirarea actelor comportamentale. Rezumând afirmațiile autorului Septimiu Chelcea, Dumitru Batâr scoate în evidență „disputa între concepțiile de orientare psihologică care acordă factorului ereditate rolul preponderent și concepțiile socio-culturale care pun accentul aproape exclusiv pe factorii culturali în evoluția comportamentului uman" (Batâr, 2003, p. 185). Comportamentul uman însumează totalitatea „relațiilor dintre persoană, individ și mediul în care există" (*ibidem).*

Importanţa deciziei în determinarea emoţiilor are un rol semnificativ, însă aspectul ideal este „încorporat în realitate în virtutea faptului că se consideră că rolul deciziei în cadrul emoţiei implică validarea socială sau negocierea pentru a fi realizate, legând astfel emoţia cu putere de structura socială" și de capabilitatea de a facilita producerea solidarității la nivel social (Lutz şi White, 1986, p. 407).

Afilierea la grup determină o relaţie specială faţă de membrii acestei forme de organizare atunci când existenţa structurii grupului este ameninţată. De exemplu, în cazul în care un student nu este pregătit pentru un examen și declară prietenilor-colegi acest lucru pentru a beneficia de o atitudine suportivă din partea acestora, este posibil să aibă tendinţa de se aşeza lângă un coleg pregătit care, dacă găseşte un mediu permisiv va încerca să-l susţină.

În urma explorării rolurilor de simpatizant și simpatizator, persoana aflată în stare de criză recurge la simpatia percepută de autoare ca un „cont bancar", căci indivizii o dețin în cont și sunt gata să o dea altora în viitor (Clark, 1987, p.291). În urma cercetărilor s-a constată că valorile simpatiei au valori mai ridicate când indivizii ajung să fie simpatizați datorită situațiilor pe care nu le-au putut controla (cazul calamităților naturale) și valori mai mici când ar fi putut influența situația lor (cazul căsătoriei-problemă) (Clark, 1987, p. 292).

Conştienţi de faptul că încalcă regulile, dacă studenții pot trece de examinarea percepută ca obstacol (în lipsa asimilării cunoştinţelor) și nu sunt deconspirați de profesor, resimt emoții de jenă, ruşine sau vinovăţie într-o foarte mică măsură (Chelcea, 2008, p. 286). Cum în structurile sociale se dezvoltă un puternic sentiment de solidaritate, aceste emoţii ar apărea în contextul în care simpatizantul nu şi-ar fi susţinut prietenul și colegul (simpatizatul), căci empatizând, dar mai ales simpatizând cu acesta, ar trebui să apară o stare de disconfort emoțional la nivel de grup. Deci ,,empatia este o stare necesară dar nu și suficientă" (Clark, 1987, p. 293). În acest exemplu, totul este determinat de emoţii. Dacă oamenii ar fi fost constituiţi asemeni maşinilor, rezultatele ar fi fost perfect predictibile, dar emoţiile răstoarnă de multe ori aşteptările tuturor. Liberul arbitru este supus influenţelor emoţionale, nu al celor cognitive şi astfel individul ajunge să aleagă „cu sufletul", ci nu cu mintea, cum se mai întâmplă și într-un alt context, în care emoțiile domină raționalitatea, motiv pentru care se afirmă că ,,dragostea e oarbă".

Fred R. Myers (1986) realizează o cercetare „veselă şi epuizantă", după cum o autonumește, asupra popupaţiei Pintupi, ultimii aborigieni din Australia, care nu doreau să renunţe la autonomia de viaţă dată de vânătoare. ,,Puritatea" populației Pintupi care nu a fost distrusă de civilizaţia occidentală, l-a determinat pe Fred R. Myers să o includă în universul cercetării sale. Problema centrală a cercetării a fost reprezentată de organizarea în spaţiu a populaţiei Pintupi.

Preocuparea lui s-a oprit şi asupra studierii problemelor emoţionale şi a identificării tipului de structură a populaţiei, neputând răspunde înainte de realizarea cercetării dacă reprezintă o manifestare a ceea ce numeşte „structură depper" sau „structură interioară" ori „sistem total" (Myers, 1986, p. 12). Ulterior prezintă

o variantă a unui astfel de cadru în care emoţiile prescrise ideologic sunt văzute ca o formă a falsei conştiinţe, cu emoţii suprimate, care ar fi datorate intereselor materiale reale ale unui grup. Interesantă este implicaţia forţei trecutului asupra prezentului, a microsocietăţilor care au existat şi s-au reprodus ca model în timp.

Perspective de analiză diferite despre rolul şi importanţa emoţiilor asupra structurii sociale au dezvoltat şi următorii autori: Lila Abu-Lughod (1986) care arată că beduinii egipteni afirmă acceptarea sau sfidarea sistemului de ierarhie socială prin discursuri emoţionale, legate de conceptul de onoare şi modestie; Arjun Appadurai (1985) care analizează modul în care formele speciale de recunoştinţă din sudul Indiei iau ca suport castele ierarhice şi explicit punctele care nu marchează reciprocitatea; Vanessa Maher (1984) deoarece ajunge la concluzia că emoţiile prescrise pot fi văzute ca o falsă conştiinţă ce dezvoltă la nivel de grup interesul către partea materială; Fred R. Myers (1986) întrucât analizează distribuţia puterii în societate (în funcţie de vârstă, gen, funcţia politică) şi structura ideologiei după legătura care se produce între acestea şi emoţii; Paul Riesman (1983) fiindcă menţionează că relaţiile dintre nobili şi foştii sclavi din societatea Fulani sunt similare cu diferenţele reflectate de comportamentul emoţional al celor două grupuri; Nancy Scheper-Hughes (1985) pentru că demonstrează modul în care emoţiile unei mame (care conviețuia într-o cocioabă) pentru copii reflectă identificarea cu clasa de jos și percepe poziția ca pe un dezavantaj la nivel social (Lutz şi White, 1986, pp. 420-421).

Solidaritatea socială și emoțiile sociale au un impact pozitiv asupra calității vieții, oferind un suport emoțional și material membrilor comunității, prin reducerea stresului și promovarea sentimentelor de securitate și apartenență (Sandu, 2003).

În concluzie, aceste surse oferă o bază solidă pentru înțelegerea complexității și impactului solidarității asupra calității vieții dintr-o perspectivă socio-antropologică. Studiul relațiilor sociale și al solidarității oferă perspective valoroase pentru formularea politicilor publice și a intervențiilor comunitare menite să îmbunătățească bunăstarea individuală și colectivă.

2.2. Influența structurii sociale asupra calității vieții

Termenul de „structură socială" provine din latinescul *structura,* de la verbul *struere* (a construi). Utilizarea termenului a fost multidisciplinară: în arhitectură desemna zona de rezistenţă pe care urma să se clădească construcţia, delimitările acesteia; în studiul anatomiei umane desemnează interdependenţă între părţile constituente ale organismului; în sociologie este folosit de Karl Marx la mijlocul secolului al XIX-lea în prefaţa lucrării *,,Contribuţie la critica economiei politice"* (1859), unde analizează structura societății. Dacă se analizează emoțiile și structura socială, așa cum afirma Karl Marx (1859), independent de voința lor oamenii intră în relații determinate pentru a dezvolta relații de producție, care reprezintă de fapt structura economică sau baza după cum o numea autorul. Baza reprezintă pilonul care susține și pe care se construiește viața materială. Dar viața materială se clădește, plecând de la viața socială caracterizată de conștiința socială fundamentată, pe ideea de existență socială. Avem aici o înșiruire de determinări, deoarece producția presupune acțiune, acțiunea scop, iar scopul are ca fundament emoția (Rimé, 2007, p. 14). Prin urmare, structura socială este fundamentată pe emoții.

O altă lucrare de referinţă în sociologie este *,,Diviziunea muncii sociale"* (Durkheim, [1893]((2001)). Aceasta evidenţiză efectele

progresului social care „nu constă într-o continuă disoluţie, dimpotrivă, cu cât avansăm în cadrul lui, cu atât societăţile au un mai profund sentiment de sine şi al unităţii lor (Durkheim, [1893]((2001), p. 192). Aspectele legate de creşterea demografică (densitatea materială) şi progresul demografic (densitatea morală) determină diviziunea muncii, care nu este un fenomen lipsit de influenţă. Aşa ia naştere viaţa socială: din diviziunea muncii şi asemănarea conştiinţelor. Viaţa socială este strâns legată de societatea umană, percepută ca o organizaţie cu dinamică proprie, dezvoltare continuă, ca un sistem în care procesele derulate de indivizi prin acţiunile lor dau naştere unui sistem structural.

Diviziunea muncii îi acaparează interesul şi lui Adam Smith în lucrarea *„Avuţia naţiunilor"* [1776](1992), unde menţionează că aceasta este sursa avuției în societate și elaborează *teoria avantajelor absolute* conform căreia „dacă o țara străină ne poate furniza bunuri mai ieftine decât le-am produce noi e mai bine să cumparam de la ea, o parte din produsul activității noastre, putând fi utilizat într-un mod din care putem trage oarecare folos" (Smith, [1776](1992), pp. 305-306).

Ulterior apar alte fenomene precum: „diviziunea socială a muncii", neintenţionată (Durkheim, [1893](2001)) „diviziunea tehnică" datorată împărţirii voite în manufacturi și „diviziunea modernă a muncii", ce trezeşte interesul capitaliştilor care îşi canalizează investiţiile în tehnologie modernă (Marx și Engels, [1867](1966)). Acestea au apărut într-un context concurenţial deoarece producţia presupunea creşterea plusvalorii pentru a acumula capital. Această acumulare a capitalului conferă posibilitatea indivizilor să își menţină poziţia în cadrul ierarhiei structurii sociale. Toate aceste „lupte" ale individului dominat de dorinţa de menţinere sau de ascensiune în ierarhia socială apar în cadrul structurii sociale, context propice apariției emoţiilor morale.

Structura socială reprezintă „ansamblul relaţiilor relaliv stabile ce caracterizează sistemul social al unei societăți, alcăluit din comunităţile, colectivitățile, clasele, categoriile şi grupurile sociale existente la un moment dat. Structura socială înglobează totalitatea relaţiilor dintre şi din interiorul diferitelor forme de convieţuire şi activitate umană în cadru societăţii aflată pe o anumită treaptă de dezvoltare social-economică" (Zamfir, Vlăsceanu, 1998, pp. 612-613). Conceptul de „structură socială" desemnează schemele de interacţiune, acţiunile structurate dintre indivizi, care nu sunt deloc întâmplătoare. Acţiunile pe care actorii sociali le desfăşoară la nivel social sunt determinate de scopurile acestora, de unde apare intenţia voluntară a canalizării efortului către acţiuni care modelează comportamentul individului pentru a ajunge la scopul propus. În cadrul organizaţional, ei sunt coordonaţi şi desfăşoară activităţi fie identice, fie diferite, dar integrate. Ca şi concepte conexe care îşi pun amprenta asupra durabilităţii structurii sociale, un rol important îl are sociologia educaţiei, moralitatea, justiţia socială. Actorii sociali dezvoltă relaţii în care acţionează în cadrul formelor de organizare clasificate, la nivel de grup, clasă, colectivitate, comunitate, societate. Această interacţiune reprezintă fundamentul structurii sociale. Structura socială trebuie abordată ca realitate complexă, la nivel multidimensional, deoarece aici intervin factorii motivaţionali, acţiunile individuale şi colective, conflictele, procesele de comunicare, mediere, negociere şi nu în ultimul rând emoţiile.

Studierea structurii sociale i-a acaparat interesul lui Siegfried F. Nadel (1957) care aduce în discuţie două noţiuni importante: „rol" şi „reţea", lui Alfred R. Radcliffe-Brown (1940) care era preocupat de diferenţa dintre structură şi funcţie, lui Talcott Parsons (1961) care a introdus noţiunea de *„sistem"* şi a afirmat că

durabilitatea structurii sistemelor sociale este dependentă de modelele normative care sunt instituționalizate cultural. Perspectiva lui Talcott Parsons asupra structurii sociale este diferită, deoarece interesul său este focalizat pe aspecte ce ţin de armonizarea acţiunilor şi a tot ceea ce însumează acestea. Acțiunile asigură practic continuitatea în viziunea autorului, care se diferențiază de concepțiile conform cărora fundamentul este reprezentat de distribuția structurii sociale.

Georg Simmel (1908) realizează o analiză microsociologică asupra diadelor şi triadelor, a formei raportată la elementele constitutive ale grupului. Interesul său epistemologic este reprezentat de diferenţa dintre diadă (în care relaţia poate fi caracterizată de intimitate, cooperare, competiţie, putere) şi triadă (cel mai instabil microgrup, caracterizat de cooperare, conflict, conspiraţie şi posibile coaliţii), de factorii care conferă stabilitate acestor grupuri mici. În diadă nu există posibilitatea formării coaliţiei, însă în triadă membrii mai slabi pot să coopereze folosindu-se de diverse mijloace pentru „detronarea" celui de-al treilea membru care deţine puterea în grup. Este interesant de analizat cum se produce o cooperare perfectă, care să nu descurajeze practic competiţia scăzând valoarea grupului sau mai bine spus este interesant de identificat pe ce se bazează aceasta.

2.3. Legi morale și comportamente convenționale

Aristotel nota că „actul trebuie apreciat nu după importanţa sa ca act, ci după valoarea sa morală" (c. 329-323 î.e.n./2004, p.38). Ştim cu toţii că integrându-ne în cadrul societăţii suntem influențați de contextul social, dar acesta nu este factorul determinant al comportamentului uman. Idealurile, convingerile, valorile

individului trebuie să reprezinte legile morale care duc la modelarea atitudinilor, comportamentului şi la exteriorizarea lor. Pornind de la afirmația lui Rousseau (2007) ,,omul se naşte bun, societatea îl strică", se poate aprecia că este obiectul de studiu al sociologiei să analizeze diferența sau limita între ceea ce face societatea din fiecare şi ceea ce decidem noi ca entităţi individuale, după trecerea prin filtrele proprii ale gândirii, să facem cu noi, cum ne hotărâm să acţionăm şi după ce criterii. De exemplu, asumarea rolului de soție sau de soț din perspectiva teoriei alegerii raționale ar trebui să-i oprească pe indivizi să accepte să intre în triade conjugale, deoarece acestea nu sunt comportamente convenționale dezirabile social. În mod indirect, acestea deteriorează stabilitatea societății și calitatea vieții indivizilor direct implicați, dar și pe a celor din jur. Mai mult, cu cât reproducerea acestuia se amplifică, deși comportamentul este indezirabil social, poate fi perceput de unii membrii ai societății ca fiind mai puțin imoral și distructiv, ei simțindu-se mai puțin vinovați, căci cu cât comportamentul se multiplică mai des la nivel social, intră în sfera ,,devianței tolerate". În acest context, actorii sociali pot interioriza mai ușor consolarea, căci nu sunt singurii care încalcă norma agreată social. Plecând de la aceste considerente, sentimentele de regret pot avea o intensitate mai redusă, iar redresarea actorilor sociali poate să scadă și ea, căci autoculpabilizarea poate înregistra cote mai mici. Mai mult, pot apărea situațiile conflictuale, căci o persoană care săvârșește diferite acțiuni blamabile, are o stare de disconfort și din acest motiv va căuta să-și restabilească starea de bine, nu condamnându-se pe ea, ci căutând motive pentru a-l culpabiliza pe celălalt semnificativ din triadă, încât să-și justifice comportamentul față de sine și să se simtă mai puțin vinovat. Acestea generează stări conflictuale, deoarece relațiile dintre indivizi se pot tensiona chiar în lipsa deconspirării faptelor.

Atunci când se afirmă că o persoană „a înșelat-o” pe cealaltă, indiferent de context, se poate considera că are o interpretare incorectă deoarece cei care „înșală” își fac lor un deserviciu. Deserviciul constă în faptul că încrederea persoanei sau persoanelor cărora le-a greșit, în cel ce a comis greșala este posibil să se diminueze.

Datorită scăderii încrederii, relațiile dintre aceștia se pot deteriora sau se poate întrerupe cooperarea, iar pentru cei din jur reprezintă un context care să genereze etichetarea persoanei care a încălcat regulile adoptate la nivel social.

La nivel familial putem anticipa că în cazul deconspirării faptelor de infidelitate, nivelul situațiilor conflictuale va crește, familia se poate destrăma, crește numărul familiilor monoparentale, apar traume pentru parteneri, familia extinsă și probabil cele mai dureroase pentru descendenți, deoarece în funcție de situație mulți copii s-ar putea să creadă că ei ar putea fi vinovați pentru destrămarea familiei sau sunt în situația de „a se împărți” între mama și tata. Astfel cresc costurile pentru bugetul societății, întrucât sistemul de politici sociale existent oferă sprijin pentru familia monoparentală în vederea susținerii creșterii calității vieții. Cu toate acestea, nu trebuie să se înțeleagă că atunci când principiile, sentimentele și tot ce definește ideea de familie s-a volatilizat, partenerii trebuie să continue relația. Expresia populară „rău cu rău, dar mai rău fără rău” este posibilă să genereze mai mult rău, căci pot apărea multe efecte secundare negative (traume și altele pentru parteneri și descendenți), care afectează sănătatea și calitatea vieții. Fără conștientizarea și asumarea greșelii, fără dorința intrinsecă de redresare a situției se ajunge la complacerea în penibil, care nu este benefică, căci poate afecta sănătatea indivizilor și pe a celor din jur și implicit calitatea vieții.

Fiecare individ reprezintă un model social care schimbă ceva pentru ceilalţi şi de aceea este de dorit să conştientizăm că fiecare putem schimba prin atitudinea noastra ceva în bine sau în rău, atât pentru generațiile prezente cât și pentru generaţiile viitoare. Solidaritatea socială este de preferat să își aducă aportul asupra stabilirii normalităţii şi moralităţii sociale. Acest model este privit din perspectiva acţiunilor văzute ca şi comportament acceptat şi pus în practică de individ, căci este orientat spre un scop dorit. Acest tip de abordare este specific familiei paradigmelor interacţioniste.

Paradigma interacţionistă de tip tocquevillian recurge la interpretarea individualistă a acţiunilor actorilor sociali, la interpretarea socială a sistemelor după care indivizii îşi aleg preferinţele, respectiv modul de a acţiona. Sistemele preferenţiale furnizează informaţii care sunt corelate cu conceptul de valoare, deoarece valorizarea posibilităţilor de a acţiona se interpretează din perspectiva sistemului social şi nu a indivizilor ca entitate unică.

Conform *paradigmei funcționaliste*, indivizii vor căuta să rezolve situația prin identificarea de strategii prin care să asigure funcționarea diadei. În funcție de dorințele și resursele actorilor sociali: înțelepciune, chibzuință, toleranță, iertare, speranță, unele conflicte „se pot stinge", plecând de la anticiparea comportamentului celui care ar trebui să se întrebe „Ce faci după derapaj?". Desigur că poți întrerupe relația sau nu. În această situație, calitatea vieții din anumite puncte de vedere are un impact major asupra deciziei de a continua sau nu o relație datorită: independenței sau dependenței financiare a membrilor diadei, factorilor de suport (familia naturală sau extinsă), influenței considerentelor religioase, implicării părinților spirituali care este de dorit să fie solidari și imparțiali cu finii lor, toleranței sau respingerii anumitor comportamente la nivel social, punerii în balanță a costurilor și a beneficiilor etc.

Se poate anticipa că modelul societății patriarhale românești în care soția se muta cu zestrea în casa soțului, descuraja divorțul, căci întoarcerea cu copiii în casa părintească genera dintr-un anumit punct de vedere descurajarea destrămării familiei, deoarece costurile de ieșire puteau fi percepute ca fiind mai mari decât cele generate de decizia de a rămâne în relația respectivă.

Se poate emite ipoteza conform căreia aceste modele, experiențe, determină o raportare diferită a descendenților crescuți în astfel de familii către dezvoltarea profesională (poate mai mult în cazul fetelor). Datorită faptului că au trăit într-o familie în care au existat conflicte și ieșirea din situație era diminuată semnificativ, se poate estima o creștere a capacității lor de a anticipa anumite „efecte perverse". În urma anticipării unor situații, strategia lor de acțiune va fi orientată către maximizarea șanselor care să le asigure independența și ieșirea din situații care le-ar degrada viața, adică își pot stabili obiective specifice, care chiar dacă sunt grele, datorită motivației intrinseci pot fi atinse.

Paradigma conflictualistă va determina axarea pe aspectele negative, lipsa apariției disponibilității atitudinii reconciliante și se poate estima că vor crește șansele destrămării diadei.

Prin urmare, este posibil ca abordarea *din perspectiva paradigmei funcționaliste* (acolo unde gradul de degenerare nu este maximal și mai există resurse), să fie cea mai indicată, deoarece schimbarea partenerului în afaceri sau a celui de viață, nu garantează reușita. Presupunerea se bazează pe posibilitatea repetării situației și într-o altă diadă, după cum se poate aprecia plecând de la proverbul „Lupu-și schimbă părul, dar năravul ba!". Prin urmare, dacă indivizii nu sunt dispuși să caute soluții, ci caută „linii de fugă" se pot afla ulterior în situații identice, căci triadele pot genera „cercuri vicioase". Calitatea vieții depinde în multe cazuri de conștientizarea factorilor care generează situația conflictulă și capacitatea de a recurge la schimbare.

Acest tip de conflict poate fi extins în orice tip de tranzacții, adică inclusiv în afaceri. Premisa pe care se bazează afirmația poate fi explicată prin eroziunea încrederii între parteneri. Nu înseamnă că o experiență negativă trebuie să se mai repete și să fie blocată cooperarea, dar asemeni unei foi de hârtie, dacă este mototolită, indiferent cât ar fi îndreptată, chiar cu ajutorul fierului de călcat, urmele tot rămân.

Datorită lor, în cadrul parteneriatului, uneori reacțiile membrilor pot fi atipice și greu de intuit motivele pentru care într-un anumit moment unul din parteneri se raportează cum nu se așteaptă celălalt. Datorită incapacității cuplurilor de a găsi soluții la probleme, apar alte modificări la nivel social, deoarece crește numărul familiilor monoparentale. Dar aceasta nu trebuie privită negativ, deoarece ea reprezintă o opțiune mai bună pentru cei care fac astfel de alegeri, încât calitatea vieții lor să nu se degradeze. Efectul creșterii monoparentalității în zilele noastre poate fi explicat și prin creșterea independenței femeii și schimbării opticii la nivel macrosocial. Conform Institutului Național de Statistică (INS), rata divorțurilor a crescut în mediul urban de la 1,18 divorțuri înregistrate în 2020 la 1,35 divorțuri înregistrate în 2021.

Raportarea ratei divorțialității se face la mia de locuitori. Din evidențele statistice, în mediul rural rata divorțialității a crescut de la 0,83 în 2020 la 1,06 în 2021 raportat la mia de locuitori, după cum se poate observa în tabelul numărul 4.

Din analiza conflictelor maritate[10] s-a ajuns la concluzia că în 43,5% dintre cazuri vina aparție ambilor soți, în 10,9% din cazuri vina este a soțului, în 3,9% dintre cazuri vina este a soției şi în 41,7% din alte cauze.

---

[10] Sursa: https://insse.ro/cms/sites/default/files/field/publicatii/evenimente_ demografice _in_anul_2021.pdf

Desigur că dacă am compara cifrele cu cele din perioada comunistă, diferențele ar fi cu mult mai mari, întrucât divorțul nu era încurajat la nivel social, ceea ce determina continuarea mariajului în situații nedorite. Continuarea genera repercusiuni asupra partenerilor și descendenților, deoarece se pot resimți traume psihologice și nu numai, căci violența domenstică apărea în cadrul unor căsnicii, reprezentând o practică prin care se dorea controlarea partenerului sau mai bine spus a partenerei de viață. Prin urmare, se poate aprecia că o creștere a ratei divorțului nu trebuie regretată în acest context.

Tabelul 4. ***Numărul divorţurilor şi ratele de divorţialitate pe medii de rezidenţă, în anul 2021 comparativ cu anul 2020***[11]

	Divorțuri			Rata divorţialităţii (divorţuri la 1000 locuitori) - Rata divorțialității este calculată în funcție de populația după domiciliu la 1 iulie a fiecărui an de referință. Ratele pentru anul 2021 sunt provizorii.	
	2020	2021	Diferenţe (±)2021 faţă de 2020	2020	2021
Total	22785	27024	4239	1,03	1,23
Urban	14734	16809	2075	1,18	1,35
Rural	8051	10215	2164	0,83	1,06

Robert King Merton (1938) în celebra lui lucrare ,,*Social Theory and Social Structure*'', introduce ideea conform căreia o sarcină fundamentală a analizei sociologice consistă în decelarea consecinţelor neprevăzute ale acţiunilor umane. Plecând de la

[11] Sursa: https://insse.ro/cms/sites/default/files/field/publicatii/evenimente_demografice _in_ anul_2021.pdf

conceptul de anomie socială Robert King Merton [1938](1968) analizează comportamentul deviant și afirmă că acesta este datorat lipsei consensului social de valori existente la nivelul societății. Practic, scopurile definite cultural și mijloacele instituționalizate sunt cele prin care se pot explica comportamentele deviante, ținându-se cont însă și de „comportamentul aberant" considerat „un simptom al disocierii dintre aspirațiile prescrise cultural și căile structurate social pentru atingerea acestor aspirații" (Merton, [1938](1968), p. 188). Tensiunile sociale ar fi datorate disensiunilor ce determină delincvența cauzată de frustrările acumulate de indivizii care nu doresc să împărtășească normele și valorile sociale (Merton, [1938](1968). Dacă abordarea împărtășește viziunea mertoniană, se poate aprecia că la nivel social indivizii care pleacă de la premisa că omul este mai important decât animalul (câinele de exemplu) ar vota pentru eutanasierea câinilor comunitari și nu ar încuraja construirea de adăposturi sau mai bine spus nu ar accepta ca resursele să fie alocate în acest scop. Omul ar gândi în termeni economici. Ei s-ar apropia poate prin modul lor de a gândi de sarcina sociologiei de a decela consecințele neprevăzute ale deciziilor ce determină anumite acțiuni. Aceștia ar detrona argumentele celor care pledează pentru apărarea drepturilor animalelor, mergând până la a adopta ei înșiși comportamente care să fie în consonanță cu dezideratul lor. Aceste comportamente ar fi adoptate probabil chiar cu riscul de a fi considerate deviante sau aberante social. Plecând de la cele relevate de Robert King Merton [1938](1968), comportamentul deviant sau aberant le-ar diminua frustrarea cu privire la normele și regulile sociale pe care nu le împărtășesc și care, probabil în accepțiunea lor, contravin intereselor umane referitoare la dreptul la securitate și integritate fizică. În absența solidarității, se pot genera comportamente care să întărească ideea care reflectă lipsa

disponibilității indivizilor de a se conforma la anumite reguli, pe care le consideră anomice. Aceste acțiuni pot genera efecte asupra prezentului și viitorului deoarece se clădesc practic pe acest prezent ce ulterior va deveni trecut, în acord cu afirmația lui Marx (1859) care aprecia că prezentul este construit pe trecut. Lipsa sancţiunilor prezentate în mass-media la persoane semnificative în structura societăţii poate deforma percepţia unor actori sociali despre realitate. La nivel social însă, dacă se ajunge la internalizarea concepţiei conform căreia frauda ar fi o normalitate, jena, ruşinea şi vinovăţia vor fi percepute ca exagerate. În acest context ne vom confrunta cu o lipsă de valoare şi moralitate pe termen lung.

Gustave Le Bon afirmă că ,,exagerarea unui sentiment este întarită şi de faptul că, răspândindu-se foarte repede, prin sugestie şi prin contagiune, aprobarea lui îi sporeşte considerabil forţa" (Le Bon, 2007, p. 24). Prin urmare, solidaritatea socială trebuie să existe pentru ca indivizii să poată face front comun și a rezolva problemele încă din stadiul incipient pentru a nu le influența negativ nivelul calității vieții.

Abordând problematica sentimentelor, Gustave Le Bon nu ezită să treacă la etica maselor prin care înţelege ,,respectul permanent faţă de anumite convenţii sociale şi înfrânarea impulsurilor egoiste, care datorită caracteristicilor maselor (impulsivitate şi mobilitate), le fac să nu fie susceptibile de etică [...] iar dacă adaugăm acestui termen conotaţia unor calităţi pasagere precum abnegaţia, devotamentul, sacrificiul de sine, setea de dreptate, putem spune, dimpotrivă că masele au un înalt grad de moralitate" (Le Bon, 2007, p. 27).

Dacă comportamentul individului este interpretat din perspectiva sociologiei dramaturgice, atunci individul va fi analizat ca un actor social care îşi modelează comportamentul

după legile sociale apreciate drept morale. Prin urmare, el încearcă să se conformeze legilor morale, deoarece acestea sunt în consonanță cu cele legislative. Aceast lucru se poate realiza prin adaptarea comportamentului la așteptările și convențiile stabilite la nivel social.

În acest sens, Buzea (2010) menționează că în urma studiilor realizate de Mayo și prezentate de Zlate (2004), datorită „efectului Hawthrone", se poate explica faptul că schimbarea comportmentului persoanelor care sunt observate, apare datorită conștientizării faptului că sunt analizate și vor dori să se posteze într-o lumină favorabilă în ochii examinatorilor care ajung să emită judecăți de valoare. Se poate face o distincție a conștiinței pe care o autoclasific după factorii determinanți în „conștiință ideală" și „conștiință determinată". Atunci când la nivel individual sunt internalizate legile morale vorbim de „conștiință ideală", în contrast cu „conștiință determinată" pe care o percep ca fiind efectul coerciției exercitată prin constrângeri legislative sau orice fel de repercusiuni pe care individul le anticipează și consideră că îl va priva de avantaje sau mai mult, vor genera dezavantaje.

Reflectând asupra conceptului de „ideal social" este necesar să analizăm mijloacele prin care se produce etica şi moralitatea. Dezirabil ar fi ca nu coerciţia să determine conştiinţa, ci indivizii să atingă acest nivel fără constrângere. Etica și morala sunt „barierele" acțiunilor indezirabile, iar ideea conform căreia „legea este făcută pentru a fi încălcată" ar reprezenta doar o propoziție și nu fapte. Prin urmare nu ar mai intra în sfera de intervenție a judecății juridice, căci acțiunile nedorite ar fi stopate. Cum idealul rămâne ideal, conștiința poate fi rezultanta unui mix de factori specifici celor două tipuri de conștiință, ideală și determinată. Aș numi-o „conștiință mixtă". Nu de puține ori individul poate să se regăsească într-o situație dilematică în care moralul și afectivul să nu se deplaseze unidirecțional când acțiunea este înfăptuită. Un

exemplu concludent este cel al lui Jean Piaget (1932) care ne descrie următoarea situație:

> „Un soț a cărui soție este foarte bolnavă, decide să meargă cu ea la medic, iar în urma consultației doctorul îi spune că trebuie obligatoriu să ia un anumit medicament. Medicația este inaccesibilă pentru posibilitățile financiare ale familiei și pentru a reuși să facă rost de el îi cere farmacistului medicamentul pentru banii pe care îi are. Deoarece acesta nu i-l poate oferi în schimbul sumei insuficiente în raport cu prețul, domnul se hotărăște să îl fure pentru ca să-și salveze soția. Procedează corect?"

Cu siguranță dezbaterea problemei ar genera răspunsuri afirmative și negative și poate, chiar ar plasa subiectul către problemele de protecție și securitate socială pentru a fi luate decizii care să genereze o viață de calitate. Această perspectivă face trecerea către abordarea valorilor, atitudinilor și comportamentelor sociale și are profunde implicații asupra calității vieții. Faptul, deși blamabil moral, căci reprezintă furt și este condamnat legal, din perspectiva solidarității poate fi privit ca sacrificiu. Sacrificiul s-ar traduce prin riscarea propriei libertăți, care este detronată de promisiunea asumată moral față de partenerul de viață căruia i-a promis că „vor fi împreună la bine și la greu". Practic salvarea „celuilalt semnificativ" este pe primul plan.

Plecând de la acestă exemplificare, o comunitate, o societate în care există solidaritate reacționează, căci nu este normal ca sistemul să nu ofere un medicament de care o persoană are nevoie pentru a încerca să trăiască. Gestul domnului reprezintă efectul, iar impedimentul de a nu putea beneficia de medicație este cauza. Problema semnalată este de natură sistemică. Deci sistemul, prin intermediul legislației, ar trebui să includă în cadrul politicilor de protecție și securitate socială oferirea gratuită a resurselor necesare pentru îmbunătățirea stării de sănătate ca să susțină calitatea vieții indivizilor. După cum rezultă din exemplul lui Piaget, lipsa acoperirii acestor costuri poate genera efecte nedorite.

2.4. Valori, atitudini și comportamente sociale

Așa cum reiese din exemplificarea anterioară, valorile, atitudilile și comportamentele influențează calitatea vieții.

Omniprezent, dar greu de definit, conceptul de valoare a fost caracterizat după mai multe aspecte în funcție de domeniul de abordare. În sociologie conceptul de „valoare" s-a rezumat la a fi privit din perspectiva normelor și atitudinilor care au permis o măsurare mai ușoară a acestuia, plecând de la operaționalizarea conceptuală (Iluț, 2009).

S-a conturat o definiție cu caracter orientativ a valorilor care sunt definite ca „principii generale și abstracte despre ceea ce este important și de prețuit în viață, cum trebuie oamenii să se comporte și să aprecieze (în termeni de bun-rău, drept-nedrept, urât-frumos, etc.) situațiile, evenimentele, persoanele, precum și obiectele sociale și naturale" (Iluț, 2009, p. 409), ulterior fiind analizate după „generalitate și centralitate în universul spiritual-simbolic al societății și în structura personalității umane" (*ibidem*), după „standardele [...] acțiunilor umane, vectorii motivaționali ce determină și orientează acțiunea, accentuatul lor caracter conștient, fiind deliberat, în sensul de adeziune „la ceea ce e de dorit" (*ibidem*). Din perspectivă sociologică atitudinile determină tendința de acțiune sau de retragere a individului numai după o evaluare raportată la valori. Prin urmare „atitudinile se particularizează prin raportarea atitudinilor la valorile sociale" (Chelcea, [2006](2008), p. 148).

Făcând o analiză a conceptului de valoare și a noțiunilor conexe acesteia, Petru Iluț (2009) menționează că normele sociale sunt privite ca modele de conduită, valorile sunt direcții de ghidare ale comportamentului, urmăresc scopuri, sunt ancorate în

eu, apar ca date obiective, sunt percepute ca fapte sociale, sunt obiectul atitudinii în timp ce atitudinile sunt reprezentate de reacțiile indivizilor, opiniile acestora, ambele situându-se în zona latentului, căci sunt interiorizate de indivizi.

În comparație cu opiniile care se pot schimba prin diferite mijloace (prin știrile la care indivizii sunt expuși sau factorii ce acționeză ca formatori de opinie), atitudinile pot fi activate, controlate în diferite situații, după cum aprecia Gustave Le Bon [1895](2007) în „*Psihologia mulțimilor*”. Mai puțin influențabile sunt normele, cele mai stabile sunt valorile, datorită aprecierii în sistemele socioculturale ca „operatori eficienți de autoconservare și/sau autodepășire, fiind lianți de coeziune și factori mobilizatori pentru actorii acțiunilor sociale” (Iluț, 2009, p. 413).

Atitudinile reprezintă „filtrul” comportamentelor, însă nu trebuie să scăpăm din vedere divergența dintre atitudinea exprimată și comportamentul concretizat prin stări de fapt. O direcție de cercetare referitoare la discriminare ar putea să reflecte faptul că, deși unele persoane declară că au o atitudine antidiscriminatorie, în practică se poate înregistra un alt rezultat. Dacă am lua un interviu unui angajator și am măsura atitudinea acestuia față de etnia rromă am constata că la nivel declarativ afirmă că ar angaja persoane de etnie rromă, însă în practică, prin raportarea numărului de cetățeni de etnie rromă la numărul total de angajați am constata că nu a făcut de fapt acest lucru. Desigur că nu putem garanta că factorul etnie a fost cel care a deteriminat decizia. Cu siguranță, gradul de profesionalizare are o importanță majoră, însă este mai confortabil pentru anumite persoane să declare că au fost respinse din anumite considerente, care de fapt nu fac decât să le ajute pe ele să se consoleze. Raportarea corectă ar consta în adoptarea unei atitudini realiste, adică situația în care ar trebui să accepte că poate ceilalți au fost mai pregătiți profesional. Întrucât

indivizii sunt conștienți de așteptările sociale, își vor adapta atitudinea la nivel declarativ la ceea ce este dezirabil social pentru a nu fi sancționați sau pentru a nu se emite judecăți de valoare negative, raportate la persoana lor. Prin urmare, dacă ne întrebăm ce legătură există între atitudini și comportamente, putem afirma că atitudinile prezic comportamente, având rolul de a orienta, dinamiza sau stopa un anumit comportament.

Bazele comportamentului colectiv sunt puse de Gustave Le Bon [1895](2007) în lucrarea „*Psihologia mulțimilor*" unde este analizat comportamentul social din prisma relației de tip cauzal, stimul-contagiune. Specificitatea comportamentului maselor este datorată sentimentului unei „forțe invincibile" care se revarsă parcă de la nivel general la nivel individual. Aceste „contagiuni mintale" determină și orientează caracterul special al maselor și „puterea de sugestie" datorată contagiunii care a fost menționată anterior (Le Bon, [1895](2007)), pp. 12-13). Pentru a înțelege comportamentul social autorul ia în considerare caracteristicile generale ale maselor, prilej ce determină definirea lor ca fiind „reunirea unor indivizi, indiferent de naționalitate, profesia ori sexul lor și de întâmplarea ce a făcut ca ei să se afle laolaltă" (*ibidem*). Autorul apreciază că masele au un comportament diferit de cel individual doar în anumite împrejurări, când „o mulțime de oameni posedă caracteristici noi, foarte diferite de cele ale fiecărui individ care intră în componența ei […] și este supusă legii unității mintale a maselor care afirmă că indivizii dintr-un grup tind să-și ignore propriile valori și se alătură celor adoptate de grup, de gândirea maselor (*ibidem)*. Logica gândirii colective constă în „asocierea noțiunilor unite doar de raporturi aparente și generalizarea acestor cazuri particulare", deoarece după cum precizează autorul, maselor le lipsește capacitatea de a raționa

corect, de a distinge adevărul de eroare, fiind practic private de spiritul critic atât de necesar (Le Bon, [1895](2007), p. 32).

O perspectivă diferită asupra comportamentului social îi aparține lui Ralph Turner (1957) care apreciază că între comportamentul de grup și cel colectiv există o continuitate care s-ar datora „ființării" normei sociale, enunțând „teoria emergenței normei" conform căreia oamenii crează noi norme pe care le împărtășesc la nivel de grup, norme ce vor determina noi traiectorii decizionale și comportamentale atât la nivel de grup cât și la nivel colectiv. Emergența, adică „procesul prin care mai multe elemente diferite sunt sintetizate și organizate într-o formă nouă" (Marshall, 2003, p. 208) este singurul aspect care diferă în constituirea normei grupului și/sau colectivității. Apreciez că, în contrast cu acest mod de formare a normei se află norma socială, care este preluată prin învățare în cadrul procesului de socializare și practic ajunge să modeleze comportamentul social fără ca individul să aibă obiecții. Un exemplu în acest sens este dat de manierele pe care indivizii le adoptă, probabil pentru a se alinia standardelor dezirabile social, însumate în „Codul bunelor maniere". De exemplu, când se intonează imnul de stat în locuri publice, ne ridicăm în picioare, persoanele de gen masculin își descoperă capul (în cazul în care acesta este acoperit) și se păstrează liniștea. Comportamentul individual ar fi fost cu totul diferit dacă imnul național era ascultat acasă sau de grup într-un loc privat. Se poate aprecia că acest comportament colectiv poate fi numit social în momentul în care comportamentele se desfășoară în spațiul public. Argumentez afirmația plecând de la teoria dramaturgică a lui Grving Goffman [1959](2003) care afirma că afișările actorilor sociali sunt modelate în funcție de valorile și normele sociale.

2.5. Influențele retoricii asupra comportamentelor ce pot facilita solidaritatea

Deși puterea de convingere a discursului a fost recunoscută de greci încă din perioada homerică, retorica se dezvoltă abia în secolul al V-lea î.Hr. Aceasta a fost percepută ca „facultate de a cerceta, pentru fiecare caz în parte, ceea ce poate fi capabil de a convinge" (Aristotel, c. 329-323 î.e.n./2004, p. 91) și ca disciplină capabilă „de a descoperi pentru orice subiect mijloacele de persuasiune reale și aparente" (Aristotel, c. 329-323 î.e.n./2004, p. 22).

Se observă capacitatea retoricii de a extrage autenticul prin intermediul cercetării, a ceea ce este cu adevărat important, „a ceea ce un individ are convingător în el însuși" după cum aprecia Aristotel.

Nu de puține ori ne-am aflat în prezența persoanelor care ne-au încântat prin felul în care ne-au vorbit. După cum se apreciază în limbajul popular „sunt oameni cu har", oameni carismatici. Am dorit să punctez aici rolul oratorului care nu este unul lipsit de semnificație. Darul vorbirii reprezintă o zestre specifică speciei umane (cu unele excepții), însă retorica punctează diferențele prin care ideile sunt transformate în discurs. Același discurs poate fi structurat, organizat, rostit și însuflețit în mod diferit de către indivizi diferiți. Așadar, calitatea vieții este influențată de retorică. Sunt unele persoane, care atunci când transmit un mesaj, o fac în așa fel încât acesta rămâne parcă viu în memoria oamenilor datorită felului în care l-au făcut să ajungă către ei.

Sub aspect gnoseologic, Aristotel percepe retorica ca pe o artă, deoarece apreciază că este înzestrată cu „capacitatea de fundamentare rațională: retorica oferă un model coerent de legătură între metodă și rezultatele acesteia, având șansa de a se subscrie scopului general al învățăturii" (Aristotel, c. 329-323 î.e.n./2004, p. 14).

Ruptura platoniană dintre rațional și verosimil este transformată la Aristotel prin sublinierea continuității între modul de argu-

mentare retoric și alte căi de argumentare specifice gândirii raționale. Teza pe care se fundamentează *„Retorica"* ca disciplină a cunoașterii se bazează pe relația de corespondență dintre retorică și dialectica (*ibidem*). În gândirea aristotelică dialectica este percepută ca proces de gândire ce interpretează și analizează argumentele contradictorii pentru a atinge adevărul suprem în cadrul discursului.

Audiența este cea asupra cărei se dorește a se exercita influența. Când discursul indivizilor este receptat ca fiind onest, atitudinile lor prezic comportamente ce pot fi controlate prin intermediul emoțiilor morale. Interacțiunea cu o anumită persoană ne modelează atitudinea. Aș relata situațiile în care indivizi se raportează unul față de celălalt prin intermediul jenei, rușinii, vinovăției. Din respect pentru anumite persoane ne raportăm diferit. De ce? Pentru că sunt persoane care prin discursul lor influențează, modelează atitudinile și comportamentele și nu de puține ori auzim expresiile: „nu pot să merg fără să învăț deoarece mi-e rușine de profesorul „X", mi-este jenă de „X" ca să fac acest lucru".

Aceste atitudini au fost determinate în cazul unor actori sociali de către oratori printr-un discurs în cadrul căruia retorica și dialectica, intenționat sau instinctiv, au reprezentat căi de influență a ceea ce a fost transmis. Studentul de exemplu va fi probabil mai puțin dispus să comită acte de fraudă intelectuală dacă anterior profesorul a declarat că un asemenea comportament „descalifică" orice student în ochii lui, deoarece din perspectiva solidarității, pentru asigurarea normalității, cel ce greșește este sancționat sau chiar eliminat pentru a susține stabilitatea socială ca premisă a asigurării calității actului educațional și implicit a calității vieții.

Am arătat prin cele relatate cum poate retorica să influențeze comportamentul prin intermediul emoțiilor morale, extinzându-și zona de acțiune asemeni *„efectelor perverse"* asupra ordinii și solidarității sociale, care la rîndul lor impactează calitatea vieții.

Capitolul III.
Capitalul social

În acest capitol este definit conceptul de capital social, formarea lui și principalele influențe pe care acesta le are asupra veniturilor și calității vieții.

3.1. Capitalul social – abordare conceptuală și definire

James Coleman, fondatorul conceptului de *„capital social”* în sociologia americană, menționa că acesta „este definit prin funcţiile sale. El nu constă într-o singură entitate, ci într-o varietate de entităţi diferite, având două elemente în comun: toate sunt constituite din aspecte ale structurii sociale şi înlesnesc unele acţiuni ale actorilor-persoane sau actori corporatişti – în cadrul acestei structuri” (Coleman, 1988, p. 16). Lucrările care au consacrat conceptul sunt *,,Capitalul social în formarea capitalului uman”* prezentat în *,,The American Journal of Sociology (Coleman, 1988)* şi *Foundation of Social Theory”* (Coleman, 1990).

Capitalul social reprezintă o resursă importantă care nu se autogenerează, ci se investeşte şi reinvesteşte conform teoriei schimbului social, privită din perspectiva paradigmei cost-beneficiu. Acesta este dependent de „strategii de investire, individuale sau colective, conştiente sau inconştiente, menite a

stabili sau a reproduce relaţii sociale care sunt utilizabile direct pe termen lung sau scurt [...]" (Bourdieu, 1986, p. 249).

Pentru Pierre Bourdieu capitalul social se reduce la reunirea resurselor care nu aparţin instituțiilor, dar pe care o rețea le are sau poate să le aibă, resurse care pot fi accesate de o persoană deoarece este parte integrantă a grupului. Acestă adeziune la rețeaua socială oferă posibilitatea fiecărui membru al ei să beneficieze de resursele colectivității. Cu alte cuvinete este o „*acreditare*" ce „denotă credibilitate, în variatele sensuri ale termenului" (Bourdieu, 1986, p. 248). Interacțiunile individului pot facilita formarea sau dezvoltarea capitalului social, deoarece în cadrul lor se stabilesc legături și individul poate accesa resursele, dar își poate aduce și aportul pentru dezvoltarea lor. Kawachi și Berkman (2000) explorează legătura dintre capitalul social, coeziunea comunității și sănătatea populației.

Alejandro Portes (1998) analizează definiţia dată capitalului social de James S. Coleman (1988) și apreciază că există trei aspecte fundamentale ambigue, fapt care l-a determinat să-și pună trei întrebări: cui aparține posesia capitalului social, care este proveniența acestui și din ce resurse se compune el.

Pentru a răspunde întrebărilor lui Alejandro Portes, James Coleman menționează că acest capital social reprezintă o caracteristică a structurilor sociale. Pe acest considerent se bazează permisiunea indivizilor de a accesa resursele care aparțin unei societăţi, iar soluția viabilă constă în: participare şi diferite forme de asociere; creditarea cu încredere a indivizilor şi a instituţiilor din cadrul structurii sociale (că vor respecta normele adoptate la nivel social, indiferent de situaţie); asigurarea accesului la bunuri publice şi la resurse informaţionale altor membrii ai comunităţii care fac parte din aceeaşi reţea socială. Totodată, Coleman menționează că baza pe care se fundmentează capitalul social este

datorată existenţei şi garantării bunurilor publice şi a bogăţiei tuturor membrilor societății, indiferent de resurse. În acest sens, capitalul cultural material și imaterial poate facilita dezvoltarea capitalului social.

Pentru Coleman structurile sociale ce favorizează formarea capitalului social sunt reţelele sociale complete, închise într-o reţea incompletă, cu relaţii puţine între indivizi, cu norme şi sancţiuni ineficiente şi cu o încredere redusă în structura socială.

Analiza capitalului social la nivel macrosocial îl determină pe Putnam să formuleze o altă definiție, apreciind că acesta „se referă la aspecte ale organizării sociale - reţele, norme şi încredere - care le permit participanţilor să acţioneze împreună mai eficient pentru a atinge obiective comune" (Putnam, 1995b, pp. 664-665). Preocuparea lui Putnam (1993) pentru studiul competențelor și eficienței guvernului italian l-a determinat să menționeze rolul de agent de dezvoltare al capitalului social în cadrul societății, şi nu în ultimul rând al eficienţei guvernării, capitalul social fiind germenele care constituie o precondiţie pentru dezvoltarea economică, cât și baza unei guvernării eficiente. Autorul analizează declinul legăturilor sociale și impactul acestuia asupra societății și calității vieții.

Factorii care facilitează aceaste rezultate sunt dependenți de rolul capitalului social de a consolida normele de reciprocitate generalizată, de a favoriza sincronizarea și comunicarea care facilitează propagarea fluxului informațional legat de gradul de încredere al indivizilor la nivelul rețelei, de capacitatea și experiența de coordonare și comunicare, care la rândul lor influențează transmiterea cunoștințelor despre gradul de încredere al altor membrii sau grupuri. Un rol semnificativ îl are capacitatea de a menține amintirile colaborărilor anterioare de succes în memoria colectivă. Acest fapt se poate realiza prin organizarea de evenimente care să marcheze recunoștința pentru cei ce și-au adus

aportul la nivel organizațional (în orice tip de structură), deoarece generează modelul culturii orgnizaționale care transmite ideea de apreciere a celor care au activat în organizație. Din acest motiv se pot prezice colaborări viitoare de succes și probabil și o fluctuație mai scăzută a personalului. Prin raportarea la aprecierea foștilor angajați, cei care activează în organizație vor anticipa că și lor li se vor recunoaște meritele, ceea ce le insuflă ideea că sunt valoroși pentru structura în care activează.

Sumarizând, este generată ideea de recunoștință, care reprezintă un aspect important pentru actorii sociali. Acestă strategie ar putea fi numită ,,*tehnica ușilor deschise*". Poate ar fi indicat să sărbătorim și în România ,,*Ziua Recunoștinței*", deoarece românii au preluat de la societatea americană alte sărbători (,,*Halloween*", ,,*Valentine's Day*"), dar pe acesta nu. Se poate aprecia că lipsa interacţiunii care să determine formarea şi dezvoltarea capitalului social ar determina stagnarea sau calea către un declin economic. Totodată, limitarea capitalului social asupra celor care l-au generat poate fi asociat cu ideea de avuție care determină structura de clasă, căci bunul nu se generalizează la nivel social şi plusvaloarea ar fi privită doar ca şi capital, ca rezultat al meritocraţiei celor ce l-au generat, care rămâne într-un ,,*cerc închis*", fără a putea fi accesată de alți indivizi și fără ca alții să-și aducă aportul asupra ei.

Capitalul social mai este definit și ca „stoc al formelor de sociabilitate cu funcţie productivă pentru anumiţi agenţi implicaţi în reţeaua de sociabilitate" (Sandu, 2003, p. 68). Prin urmare, cu cât creşte capitalul social la nivel microsocial, cu atât mai mult capitalul social al unei societăţi poate să aibă şanse mai mari de dezvoltare și de a facilita creșterea calității vieții.

3.2. Formarea capitalului social. Rol şi funcţii

Individul îşi formeaza bagajul de cunoştinţe începând cu socializarea primară şi continuă cu învăţarea la nivel instituţional şi nu numai. Observăm aici că învăţarea este un proces de acumulare în trepte şi că ea nu se face numai individual, ci prin interacţiunea cu indivizii în cadrul mediului social. Este facilitată formarea capitalului social, deoarece apar legături între persoane care pot să se mențină pe termen lung. Capitalul social cuprinde „acumulările şi fluxurile de cunoştinţe care decurg din reţelele de relaţii din interiorul şi exteriorul organizaţiei” (Armstrong, f.a., 47). Aşa cum apreciază Inglehart (1997), capitalul social are caracteristica de a fi durabil, fiind produsul unor eforturi de lungă durată şi care au o inerţie deosebită. Pentru a putea reliefa legătura dintre capitalul social şi dezvoltarea socială, Putnam (1995) operaţionalizează conceptul de capital social într-un mod sintetic, menţionând două dimensiuni:

a. Încrederea, deoarece capitalul social are rolul de a o consolida, căci atunci când indivizii tind să acorde celorlalţi încredere şi suport, creditarea cu încredere poate fi privită ca un dar. Ideea de dar este similară cu cea care exprimă viziunea lui Marcelle Mauss [1923] (1993) în *,,Eseu despre dar”*, unde aprecia că una din funcţiile darului presupune returnarea acestuia, pentru a nu rămâne înstrăinat. Prin urmare, apreciez că acest mecanism perpetuează interacțiunea, schimbul și încrederea.

Analiza poate fi extinsă şi sub aspectul implicaţiilor darului şi funcţiilor pe care acesta le are. Dacă o persoană „nu întoarce” invitaţia la o nuntă (mai ales din cadrul familiei) într-o formă sau alta, fără a avea un motiv întemeiat, se poate autoexclude din cadrul reţelei sociale. În acest context se pote vorbi despre „înstrăinarea darului” Mauss, [1923]((1993).

Apreciez că încrederea poate fi percepută ca element constitutiv al capitalului social, deoarece facilitează continuitatea şi posibilitatea dezvoltării capitalului social prin: afiliere la grup, recunoaşterea meritelor, apreciere morală, susţinere reciprocă, cooperare, competiţie „*caldă*", în sensul că se bazează pe o cooperare care doar clădeşte şi nu distruge. Astfel, fiecare oferă ce poate și când permite situația, rețeaua atingând un nivel din ce în ce mai înalt. Apreciez că această raportare este cea care facilitează bunul mers al organizațiilor care au o cultură organizațională solidă, pentru că suportul și cooperarea reprezintă baza pe care se poate clădi.

Încrederea generează o bază solidă căci nu determină conspiraţia, alierea unor membrii pentru a-l elimina pe cel de-al treilea (cum se întâmplă în cazul triadei) sau pe mai mulţi în cazul grupurilor mai mari în care este posibilă alianța.

b. Relaţiile sociale, deoarece totul presupune interacțiune.

O poziție importantă este cea a autorilor Robinson, Schmid şi Siles (1999) care subliniază capacitatea capitalului social de a se converti în capital economic. Aceştia apreciază că există o capacitate a capitalul economic de a se deosebi „prin câteva trăsături definitorii: poate satisface unele nevoi (are potenţial de servire), este durabil, flexibil, substituibil, este supus uzurii, poate crea capital, poate fi utilizat în scopuri etice sau non-etice" (Robinson, Schmid şi Siles, 1999, p. 9).

Putnam (1995) este preocupat de analiza angajării civice, deoarece o consideră a fi un bun facilitator în lipsa unei guvernări dezirabile. Autorul mizează pe forța implicației membrilor comunității, pe care o percepe ca fiind „*forța salvatoare*" prin împiedicarea anomiei sociale. De asemenea, menționează că o creștere a legăturilor și interacțiunii la nivel comunitar reduce apariției anomiei, facilitează formarea bunului pubilic alături de apariția și dezvoltarea tuturor formelor de capital.

Cu toate acestea, nu se dorește să se confunde capitalul social cu un panaceu universal care are capacitatea să eradice lacunele societăţii, eforturile pentru dezvoltarea acestuia fiind imperios necesare, pentru că trebuie să fie perceput nu ca posibilitate, ci ca parte complementară a tacticii de evoluție a diferitelor forme de capital: uman, social şi economic (fizic şi financiar).

Preocupat de studiul capitalului social, Granovetter (1973) menționează că acesta are caracteristica de a se putea converti în orice alt tip de capital, prilej care îl determină să menționeze că cei bogaţi în capital social au mai multe oportunități și un acces mai facil pentru a obține locuri de muncă mai bune, împrumuturi ale căror facilități îi avantajază și ajung să dețină monopolul pe piață.

În lucrarea autohtonă „*Vecini şi vecinătăţi în Transilvania*" este pusă în evidenţă funcţia capitalului social de a păstra relaţiile, apreciindu-se că „Singurul *interes* comun, în condiţiile date, pare a rămâne, astfel, păstrarea relaţiei generice de vecinătate, şi nu sporirea unui capital social individual. Desigur, se poate spune că şi aici avem o formă de capital social. Dar acesta revine atunci la o tautologie curioasă: o relaţie socială este un capital social pentru că permite acestei relaţii să rămână ceea ce este!" (Mihăilescu, 2002, p. 124).

3.3 Formele capitalului social

James S. Coleman (1988) admite că formele capitalului social pot fi clasificate după o serie de principii:

- *al obligativităţii*, în cazul căruia expectanțele şi lipsa de îndoială în structurile existente la nivel social, ghidate după principiul reciprocităţii, generează certitudinea conform căreia indivizilor le va fi recunoscută și răsplătită munca pe care au depus-o în formarea membrilor echipei, încât să poată genera continuitatea şi menţinerea relaţiilor sociale;

- al potenţialului informaţional al reţelei sociale;

- al normelor şi sancţiunilor impuse de instituționalizarea relaţiilor sociale;

- al participării la dezvoltarea şi activitatea organizaţiilor, ONG-urilor şi la aspectele informale ale organizaţiilor ce urmăresc acumularea capitalului financiar.

Aceste principii au generat dileme referitoare la ce anume conferă acestea capitalului social. Coleman apreciază că cele patru forme ale capitalului social, menționate anterior, îi conferă caracterul de bun public, deoarece un individ creditat cu încredere care îşi extinde relaţiile sociale, nu este unicul care îl accesează. De aici decurge dorinţa indivizilor de a subinvesti în capital social sau de a acumula, adică *,,strategiile de free-rider"*.

Collier (1988) apreciază că există două tipuri de capital social: capitalul guvernamental și capitalul social civil. Primul cuprinde instituțiile guvernării care au un aport semnificativ asupra modului în care oamenii cooperează şi produc bunuri publice, precum şi modalitatea implementării și funcționării normelor, a hotărârilor legislative şi a contractelor formale agreate și asumate de către indivizi, ca parteneri în procesul de colaborare. Capitalul social civil cuprinde normele, sistemul de valori, reţelele informale şi comportamentul de aderare la organizaţii care facilitează dezvoltarea resursei umane datorită capacității și dorinței indivizilor de a coopera.

În concluzie, capitalul social reprezintă o componentă importantă prin impactul pe care îl are asupra indivizilor sociali și a importanței în facilitarea calității vieții.

În urma unei analize comparative între viziuniunea lui James Coleman și cea a lui Paul Colier (1998) asupra capitalul social, se poate constata că acesta se extinde asupra modului în care îşi desfăşoară instituţiile funcţionarea *,,capitalul social guvernamental"*

fiind similar cu *,,încrederea în instituţii"* pe care o menționa Robert Putnam (1995). Pe de altă parte, *,,capitalul social civil"* ar fi echivalentul *,,relaţiilor sociale"* bazate pe principiul respectării normelor sociale.

Capitalul social este perceput ca „resursă social – structurală care reprezintă o valoare capitală pentru individ și este rodul interacţiunilor dintre oameni, astfel încât, prin cooperare facilitează relaţiile sociale care aduc o plus valoare" (Coleman, 1990, pp. 301-321). Această perpetuare a lui este dependentă și de capitalul uman al indivizilor rețelei sociale. Se disting două forme ale capitalului social:

- *,,capitalul fizic"* perceput ca resursă determinanată în producţia materială, resursă ce rezultă printr-un proces de transformare.

- *„capitalul uman"* care este rezultanta tuturor deprinderilor şi capacităţilor.

Asupra acestuia s-a emis aprecierea conform căreia *,,capitalul uman"* cuprinde „cunoştinţele, aptitudinile şi abilităţile" pe care un individ le deţine la un moment dat (Armstrong, f.a., p. 47).

Granovetter dezvoltă ideea conform căreia există două tipuri de legături ce ar putea defini capitalul social: unele slabe (din engl. *weak ties*) și unele tari (din engl. *strong ties*). (Granovetter, 1973, pp. 1360-1380). În plus, individul, ca membru al unei rețele sociale, poate fi văzut atât ca inițiator de relații, cât și ca entitate influențată de cealaltă componentă umană a relației sociale (Gotea, 2010).

În urma unui studiu realizat pentru Word Bank, Deepa Narayan (1999) analizează impactul capitalului social asupra dezvoltării economice și apreciază că în funcţie de rezultatele pe care le are, capitalului social se clasifică în:

- capital social datorat relaţiilor dintre grupuri, de tip *,,pod"* sau *,,punte"* (din engl. *bridging social capital*), care facilitează

conexiunuile şi are rezultate mai productive apropiindu-se de conceptul de ,,*bunastare socială*" (din engl. *welfare state*), deoarece crește facilitarea dezvoltării unei comunităţi. Acest rezultat este datorat legăturilor mai slabe, care permit tranzitul mai multor indivizi. Este denumit şi „*capital social de legătură/conectare*".

- capitalul social de menţinere a coeziunii grupurilor, denumit și capital social de tip ,,*aderenţă*" sau ,,*legătură afectivă*" (din engl. *bonding social capital*), are la bază legături mai puternice între membrii grupului, ceea ce determină obstrucţionarea oportunităţilor altor membrii de a avea acces la reţeaua socială. Stoparea accesului reprezintă o piedică reală a dezvoltării comunităţii şi implicit a societăţii.

Michael Woolcock şi Deepa Narayan (2000) dezvoltă o abordare interesantă a tipurilor de capital social, ce priveşte legăturile pe verticală între indivizii cu resurse modeste, săraci, şi cei care deţin în instituţii formale (bănci, poliţie) poziţii importante.

Capitalul social care apare în acest context este apreciat ca fiind unul de legătură şi este numit ,,*capital social de legătură*" (din engl. *linking social capital*).

3.4. Influenţe ale capitalului social asupra veniturilor și calităţii vieţii

În urma unui studiu ce urmărea analiza capitalului social asupra veniturilor locuitorilor din zonele rurale ale Tanzaniei, Deepa Narayan şi Lant Pritchett (1997) identifică o serie de factori care influenţează bunăstarea financiară a gospodăriilor analizate și emit două concluzii:

a). există o relație de asociere între ,,capitalul social și aprecierea indivizilor referitor la serviciile medicale și educaționale";

b). există legătură între capacitatea de a dezvolta noi resurse și faptul că acestea se pot converti în capital financiar, precum și gestionarea resurselor care sunt privite ca bunuri ale satului, motiv care conferă posibilitatea accesării lor de către ceilalți săteni (sau poate chiar și a sătenilor din alte sate sau comunităţii). Autorul menționează exemplul referitor la „alimentarea cu apă, irigaţiile şi drumurile locale” (Narayan, Pritchett, 1997, p. 30) care influențează și ele creșterea veniturilor. Aici apare și ideea de cooperare pentru colaborare, de unde rezultă că o comunitate care are această deschidere are șanse mai mari de dezvoltare, fapt ce se va resimți și la nivelul ei general, căci în relația intergenerațională, capitalul financiar reprezintă și el o resursă vitală pentru susținerea descendenților. În urma studiilor realizate, Leavitt și Kenneth (1963) menționau că există o relație între comunicarea și comportamentul membrilor unui grup, aspect menționat și de „*Școala de cercetare de la Harvard*” care în urma studierii relațiilor interpersonale consemna importanța rolului legăturilor informale dintre indivizi (Hîncean, 2014, 19).

Deepa Narayan şi Lant Pritchett (1997) au observat că în cazul comunităților cu un capital social dezvoltat se poate aprecia că influenţa reţelei sociale determină o cooperare mai accentuată a membrilor ei, care sunt mai dispuşi în a adopta noi soluţii în partea de producere a bunurilor (caracteristica de a deţine capital social considerabil a fost asociată cu folosirea îngrăşămintelor chimice sau naturale în agricultură, precum şi a seminţelor mai productive, care determina creşterea producţiei şi probabil şi a veniturilor. Spun probabil, căci în situația în care s-ar analiza situaţia producătorilor de cartofi din judeţul Covasna (care au protestat împotriva importurilor de cartofi mai ieftini care îi împiedicau să-și vândă produsele de o calitate superioară, dar puțin mai scumpe), nu putem avea certitudinea că veniturile sunt

direct proporționale cu creșterea producției și/sau a calității mărfurilor. Imposibilitatea schimbului marfă-bani nu trebuie neglijată.

În urma analizei autorii observă și alți factori care influenţează bunăstarea financiară a gospodăriilor analizate: încurajarea şi favorizarea inovaţiilor, facilitarea accesului pe cât mai multe pieţe, încurajând luarea unor decizii benefice, deoarece se dezvoltă contextul propice anticipării pierderilor ce ar putea să survină în lipsa unei radiografi care să ofere o realitate cât mai fidelă. Susținerea ipotezei care face referire la garantarea unor asigurări informale referitoare la riscurile care pot să apară datorită unor strategii de viaţă raportate la calculele de natură financiară ale gospodăriei, nu este nici susținută, dar nici eliminată în urma analizei și interpretării datelor culese de de Narayan şi Pritchett.

Christian Grootaert (1999) realizează o cercetare în Indonezia și ajunge la concluzia conform căreia „capitalul social reduce probabilitatea de a fi sărac, iar veniturile din investirea în capital social sunt mai mari pentru săraci, decât pentru întreaga populaţie” (Grootaert, 1999, p. 63).

Plecând de la rezultatele acestei cercetări, fiecare actor social se poate considera probabil mai sărac dacă se raportează la capitalul economic. În concluzie, capitalul economic este efectul generat de consistența capitalului social, care așa cum am argumentat anterior este cauza sau altfel spus, baza. Prin urmare este dezirabil ca actorii sociali să investească resurse în dezvoltarea rețelei pentru a putea atinge un nivel mai înalt al calității vieții.

Capitolul IV.
Influențe ale raportului muncă – viață personală asupra calității vieții

Cel de-al patrulea capitol prezintă raportul dintre muncă și viața personală, principalele teorii relevante pentru analiza echilibrului dintre muncă și viața personală și continuă cu prezentarea bunăstării angajaților. Deoarece pandemia generată de virusul COVID-19 a impactat procesul de predare și învățare (care este asimilat raportului muncă-viață personală) sunt descrise o serie de schimbări care își pot aduce aportul asupra calității vieții.

4.1. Raportul dintre muncă și viața personală

Raportul dintre muncă și viața personală (engl. *work-life balance),* este un concept folosit pentru a defini balanța dintre timpul alocat pentru muncă și timpul alocat pentru alte aspecte ale vieții unui individ. Abordările incipiente care erau legate de conceptul denu-mit ulterior „work-life balance" au început să apară la sfârșitul anilor '70 și începutul anilor '80 în lucrările cercetătorilor din

Marea Britanie și din Statele Unite ale Americii (Morris și Madsen, 2007. Fiind implicate două domenii importante din viața omului, munca și familia, tema este și continuă să fie de actualitate.

Conform lui Smith (2010), conceptul de echilibru dintre muncă-viață personală a început să fie de interes mai întâi în Statele Unite deoarece numărul mediu de ore pe care cetățenii americani le lucrau într-un an a scăzut de la 1900 la 1790 de ore între anii 1950-2004. Scopul măsurării urmărea creșterea calității vieții americanilor, pornindu-se de la premisa că scăderea timpului alocat muncii va genera resurse de timp pentru planul personal. Oamenii munceau din ce în ce mai mult, fapt care împiedica echilibrul privit ca „satisfacția bunei desfășurări a lucrurilor atât la muncă, cât și acasă cu un minim de conflict" (Clark, 2000, p. 751). Practic, conceptul se referă la capacitatea actorilor sociali de a reuși să stabilească și să mențină stabilitatea dintre sarcinile atribuite rolului asociat muncii și rolurile din afara muncii (prieten/prietenă, soț/soție, tată/mama, fiu/fiică, soră/frate etc.) (Aydemir și Caglar, 2016).

Pe de altă parte, compania Cielo, specializată în recrutare, consemna în anul 2014 că, deși oamenii muncesc mai puțin datorită progresului tehnologiei care a susținut omenirea să poată fi mai productivă și să aibă un randament mai bun, atât angajații cât și companiile nu reușesc să găsească soluții potrivite pentru echilibrarea activității profesionale cu cea personală. De ce? Tocmai din cauza lipsei condițiilor care restabilesc echilibrul dintre planul profesional și cel personal. Prin urmare, echilibrul dintre muncă și viață privată a fost, este și va fi unul dintre subiectele importante din sfera cercetării, căci este un proces bidirecțional (dinspre angajat către angajator și viceversa) și reprezintă un deziderat important care trebuie îndeplinit, deoarece el determină performanțele stabilite și așteptate. Atingerea echilibrului este benefică pentru ambele

părți și de aceea se pote considera că fiecare individ acționează pe baza unor factori fiziologici, de afiliere, realizare, aprobare sau dezaprobare, care pot fi influențați de contextul social cu caracteristicile lui definitorii, unul din factorii independenți fiind vârsta. Motivele care determină aceste diferențe rămân ca teme de cercetare pentru oamenii de știință, căci cu ochiul liber nu pot fi surprinse. Important este să fie identificate cauzele care determină echilibrul dintre muncă și viața personală, căci acestea pot reprezenta premisele înțelegerii și anticipării efectelor care pot surveni. Afirmația se bazează pe faptul că este necesară înțelegerea motivelor pentru care indivizii se raportează diferit și prin urmare acționează diferit în situații similare.

Dacă perioada comunistă în România era caracterizată de o securitate pe care sistemul o oferea în ceea ce privește locul de muncă, conferind și un nivel satisfăcător al echilibrului dintre muncă și viața personală, astăzi situația este diferită datorită: economiei globale, afacerilor internaționale, tehnologiei avansate, programului prelungit, obișnuinței de a se lucra și sâmbăta și duminica în multe domenii care nu sunt vitale, modificărilor distribuției sarcinilor în gospodărie care solicită adaptarea la piața muncii și la resursele de timp liber etc.

Este cunoscut faptul că generațiile de astăzi sunt foarte diferite de cele din trecut, motiv care determină aderarea la noi concepții despre ceea ce înseamnă viața.

În prezent, pe piața muncii a intrat și continua să intre cu o viteză crescută, comprativ cu alte generații, după cum apreciază Zaptçıoğlu Çelikdemir și Tukel (2015), generația numită Y, Millennials sau generația internetului (engl. *internet generation* – cei născuți între 1970-1990) sau acea generație despre care s-a afirmat că „nu a mai existat o generaţie ca aceasta, iar potenţialul ei nu a fost depăşit de niciuna dintre generaţiile trecute” (Meier și

Crocker, 2010, p.77). Generația Y este „doritoare de echilibru între muncă şi viaţă personală, flexibilitate, lucruri care să îi definească la locul de muncă” (Meier şi Croker, 2010, p. 69).

Singh (2013) consider că echilibrul muncă – viață personală își pune amprenta asupra productivității firmelor. Asemeni acestuia, Ratzon et. al (2011) consideră că dezechilibrul muncă-viață datorat orelor peste program generează oboseală, stres și face ca indivizii să perceapă locul de muncă ca nesănătos, generând fluctuație de personal. Aceasta crește consumul de resurse pentru angajatori cu recrutarea, selecția, integrarea, acomodarea la noul loc de muncă etc. În consecință, politicile care contribuie la reconcilierea muncii angajaților și a priorităților non-profesionale au devenit din ce în ce mai populare în rândul angajatorilor, promovându-și aceste politici sub denumirea de brand de angajator (Briciu, Briciu, Tudor, Coman, 2021).

Wise și Bond (2003), cercetători asociați la Institutul de Cercetare în Muncă, Universitatea Napier din Edinburgh, în urma unui studiu realizat în patru organizații de servicii financiare, ajung la concluzia că odată cu imperativul legislativ pentru politicile legate de concediile de familie, angajatorii sunt încurajați să introducă politici de viață profesională și să le facă mai cuprinzătoare pentru a-și îmbunătăți performanțele în afaceri. Lucrarea analizează modul în care cele patru organizații au dezvoltat soluții pentru a se apropia de agenda de echilibru dintre viața profesională și cea de familie a angajaților și analizează compatibilitatea dintre intențiile organizaționale pentru politica de viață și rezultatele reale atât pentru organizații, cât și pentru angajați. Cultura organizațională, apreciază autoarele, a jucat un rol important în determinarea eficienței politicilor generatoare de echilibru, dar și resursele investite în acest demers.

Raportul muncă - viață personală reprezintă o temă de actualitate în zilele noastre deoarece echilibrul dintre cele două componente este din ce în ce mai greu de atins. Cu toții știm că pentru a ne atinge obiectivele personale și profesionale trebuie să simțim starea de echilibru între cele două sfere. Acest echilibru trebuie abordat bidimensional: pe de o parte oamenii trebuie să ia măsuri pentru a echilibra raportul dintre viața profesională și viața personală, iar pe de altă parte organizațiile trebuie să se implice pentru a-și ajuta angajații. Beneficiile apar pentru ambele părți.

O organizație care aduce omul potrivit pe postul potrivit și dorește să îi creeze mediul propice pentru a ajunge la echilibru între componenta personală și cea profesională, ar trebui să aibă beneficii. Beneficiile constau în creșterea atașamentului față de organizație, care are ca efect scăderea fluctuației de personal, reducerea costurilor aferente înlocuirii resursei umane și creșterea productivității. Dacă oamenii fac ceea ce le place și muncesc cu drag într-un mediu organizațional, ajung să simtă că fac ceea ce le place și mai sunt și recompensați. Munca și viața profesională pot atinge echilibrul când ambii termeni sunt distribuiți just unul față de celălalt în mod logico-teoretic. De ce logico-teoretic? Pentru că subiectivitatea fiecărui actor social nu poate fi omisă.

4.2. Abordări teoretice privind echilibrul dintre viața privată și viața profesională

Un echilibru sănătos între muncă și viața personală este esențial pentru menținerea și îmbunătățirea calității vieții. Această analiză explorează impactul acestui echilibru asupra bunăstării individuale și colective, integrând teorii relevante. Este vital să înțelegem cum interacțiunea dintre viața profesională și cea personală afectează sănătatea, satisfacția în viață și performanța la locul de muncă.

Termenul „muncă” are mai multe conotații, deoarece aceasta poate fi percepută ca o activitate generatoare de resurse, care coroborată cu gradul de specializare necesar rezultatelor ei îi conferă o recunoaștere diferită ce se răsplătește distinct, desigur și în funcție de reușitele atinse în raport cu expectanțele. Pe de o parte, un prim sens al muncii este cel de activitate productivă (raportată la rezultate), iar pe de altă parte, al doilea sens, cel secundar, este de loc de muncă ,,activitate, un serviciu, o slujbă, dar şi ansamblul lucrătorilor (munca opusă capitalului) [...] ce o face să fie percepută ca o acţiune liberă, creatoare, dar şi ca o obligaţie. Termenul poate semnifica şi durere ori suferință (fizică sau morală), chiar tortură.

Însă, manuală sau intelectuală, munca reprezintă o necesitate vitală, sursă de existenţă, mijloc de realizare a marilor opere de artă, instrument de împlinire şi afirmare a personalităţii umane. Ea se află în centrul societăţii, este fundamentul, condiţia existenţei acesteia (Țiclea, 2016, p. 7).

Viața profesională este legată de muncă, de ceea ce fac oamenii. Produsul muncii lor, în funcție de utilitatea apreciată se răsplătește. Recompensarea asigură într-o măsură diferită satisfacerea nevoilor conform celor cinci niveluri de nevoi, după cum au fost definite de Maslow (1954): nevoile fiziologice, nevoile de siguranță, nevoile de afiliere, nevoile de stimă și nevoile de autorealizare. Pentru atingerea acestor niveluri, Lockwood (2003) apreciază că există o serie de teorii consacrate din care derivă explicația împlinirii omenilor prin activitățile întreprinse în cadrul principalelor domenii importante ale vieții lor: propria persoană, familie, activitate profesională și prieteni.

Rincy & Panchanatham (2014) consideră că cercetările legate de echilibrul dintre viața profesională și cea personală au devenit tot mai numeroase pe parcursul ultimului deceniu. Perspectivele

tradiţionale asupra echilibrului dintre muncă și viața personală sunt ilustrate prin mai multe teorii, care se străduiesc să explice relaţia dintre muncă şi viaţa exterioară muncii: teoria segmentării (engl. *segmentation theory*), teoria îmbogățirii muncii (engl. *work enrichment theory*, teoria facilitării (engl. *facilitation theory* sau *border theory*), teoria revărsării (engl. *spillover theory*), teoria compensării (engl. *compensation theory*), teoria conflictului de rol (engl. *conflict theory*), teoria conflictului dintre muncă și familie (engl. *theory of conflict between work and family*), teoria integrării (engl. *integration theory*), teoria scării (engl. *ladder theory*), teoria sistemelor ecologice (engl. *ecology systems theory*), teoria scurgerii resurselor (engl. *resource drain theory)* și teoria congruenței (engl. *congruence theory*). În continuare voi prezenta pe scurt fiecare din teoriile enumerate.

Teoria segmentării sau a granițelor

Blood și Wolfe (1960), întemeietorii teoriei, susțineau faptul că segmentarea reprezintă un proces natural în special pentru oamenii care nu sunt mulțumiți de locul de muncă sau pentru cei care nu se implică în munca pe care o desfășoară. Este prima teorie care face referire la legătura dintre muncă și viața personală și subliniază faptul că cele două domenii sunt total separate și independente, neexistând nicio interferență între ele. Conform teoriei segmentării, implicarea este definită ca timpul, atenția, energia sau importanță acordată unui domeniu (Edwards și Rothbard, 2000).

Teoria segmentării sau a granițelor abordează problema „trecerii frontierelor" dintre cele două domenii importante pentru oameni: muncă și viață privată. Clark (2000) consideră că rolul fiecărei persoane are loc într-un domeniu specific al vieții, iar aceste domenii sunt separate de granițe care pot fi corporale, temporale sau emoționale. Flexibilitatea şi permeabilitatea

graniţelor dintre munca oamenilor şi viaţa de familie va afecta nivelul de integrare, uşurinţa tranziţiilor şi nivelul de conflict dintre aceste domenii (Rincy și Panchanatham, 2014, p. 14).

Încă din perioada revoluției industriale munca și viața personală au fost separate de timp și spațiu, însă evoluția societății a generat schimbarea felului în care noi lucrăm, dar și pe cea a tehnologiei care a evoluat, segmentarea dintre cele două domenii fiind din ce în ce mai rară (Morris și Madsen, 2007). Avansarea tehnologiei actuale transformă modelul segmentării într-un mit, deoarece, prin mijloace moderne de comunicare, angajatul poate fi conectat în permanență la organizație, ,,luând munca cu el acasă”.

Cu alte cuvinte, dacă lipsa de disponibilitate nu este o practică împărtășită la nivel general, ea poate să motiveze alegerea angajatorilor sau a clienților de a colabora cu o anumită persoană sau firmă care adoptă o politică adaptată cerințelor pe care le au ei. Din aceste considerente, deconectarea nu este adoptată de toți îndivizii. Deși poate fi considerată normală și necesară, din motive economice și nu numai, pot să se raporteze diferit și să accepte să fie solicitați în timpul liber. Prin urmare, unii aleg să ,,ia munca cu ei acasă”.

Piotrkowski (1979) a definit acest proces ca fiind ceea ce apare atunci când oamenii își suprimă în mod activ gândurile, sentimentele și comportamentele legate de muncă în domeniul vieții personale și invers. Segmentarea este acum menționată ca procesul activ pe care oamenii îl folosesc pentru a forma și a menține granițele dintre muncă și familie. Literatura sugerează, de asemenea, utilizarea termenilor compartimentalizare, limită, independență, separație, dezangajare și neutralitate pentru a descrie această teorie (Edwards și Rothbard, 2000).

Limitele flexibile facilitează integrarea între domeniile de lucru și sarcinile private. Bellavia și Frone (2005) apreciază că

atunci când domeniile sunt relativ integrate, tranziția reciprocă este mai ușoară, dar acest lucru poate conduce la conflicte de muncă care apar în familie. În schimb, atunci când aceste domenii sunt segmentate, tranziția este mai eficientă, dar conflictul familial datorat muncii are mai puține șanse să apară.

Plecând de la această teorie, apare o întrebare: oare este posibil să mai acceptăm astăzi această teorie? Este discutabil. Putem fi de acord cu ideea că în perioada revoluției industriale munca și viața au fost separate în timp și spațiu, însă, odată cu evoluția societății, cu schimbarea felului în care noi lucrăm, dar și cu evoluția tehnologiei, segmentarea dintre cele două domenii este din ce în ce mai rară (Morris și Madsen, 2007).

Referindu-ne la contextul românesc, într-un procent substanțial, populația ocupată din România deține un telefon mobil sau în funcție de domeniul de activitate o adresă de e-mail pe care sunt „deranjați" cu diverse cereri și informații legate de locul de muncă, în timpul liber. Pe de altă parte, conform modificărilor legislative[12], angajații francezi pot ignora emailurile de serviciu, dacă sunt primite în afara programului de lucru, conform legii privind „dreptul de a fi deconectat". Legea se aplică tuturor companiilor cu peste 50 de angajați și face parte dintr-un program de reforme referitor la legislația muncii, aprobat în luna mai a anului 2016, de către guvernul francez. Susținătorii noii legi argumentează că angajații se simt obligați să își verifice și să răspundă la e-mailuri în timpul liber, fără să fie însă plătiți corespunzător pentru orele suplimentare, iar o astfel de practică poate cauza stres, epuizare și probleme cu somnul[13].

---

[12] Conform „*Capital.ro*" din 2.01.2017.

[13] Revista cariere.ro din 6.01.2017, https://revistacariere.ro/inspiratie/actual/ce-s-a-dorit-prin-legea-dreptului-la-deconectare/

Potrivit site-ului „*cariere.ro*”, Bruno Mettling, Director General al Orange, la postul de radio „Europe 1” declara că „unul dintre cele mai mari riscuri constă în lipsa echilibrului dintre viața privată și cea profesională, care stă în spatele conectivității permanente”, motiv pentru care apreciază că legea dreptului la deconectare îi forțează pe angajatori să ia măsuri specifice pentru a o respecta. Aceeași sursă[14] consemnează faptul că „profesioniștii care găsesc un echilibru corect au performanțe mult mai bune la serviciu decât cei care vin obosiți” și menționează aprecierea psihologilor care afirmă că „oamenii care rămân conectați în permanență cu locul de muncă nu se mai pot relaxa, iar acest lucru poate cauza sindromul de burnout și poate duce la depresie cronică”.

Teoria îmbogățirii muncii

Seiber (1974), cel care a propus perspectiva „îmbogățirii”, este de părere că participarea în cât mai multe roluri sporește accesul către resursele pe care oamenii le pot valorifica. Nu există o definiție unanim acceptată, ci există viziuni diferite despre îmbogățirea muncii. Marks și MacDermid (1996) susțin faptul că energia fiecărui om este nelimitată. Astfel, participarea la un rol poate duce la extinderea energiei, iar în acest mod oamenii pot găsi energie pentru lucrurile pe care le îndrăgesc.

Alți cercetători consideră însă că o persoană poate să-și asigure echilibrul atunci când este capabilă să stabilească priorități și când își împarte eficient timpul și energia între viața familială și cea profesională (Rincy & Panchanatham, 2014, p. 4).

Specialiștii au definit îmbogățirea ca fiind „măsura în care experiențele dintr-un rol îmbunătățesc calitatea vieții în celălalt

---

[14] *cariere.ro*

rol" (Greenhaus și Powell, 2006, p. 73) și au raportat faptul că angajații consideră că rolul de acasă și cel de la muncă se îmbogățesc unul pe celălalt. În descrierea teoriei îmbogățirii, Zedeck și Mosier (1990) au folosit termenul „instrumental" pentru a caracteriza această noțiune, care afirmă că rezultatele bune ale muncii duc la efecte bune asupra vieții personale și invers.

Aceeași perspectivă este împărtășită și de Morris & Madsen (2007), care susțin că experiențele dintr-un domeniu, fie ele de natură instrumentală (abilități, valori), fie ele de natură afectivă (satisfacție, stare de spirit) îmbunătățesc calitatea celuilalt domeniu. La aceeași concluzie ajung și Zedneck & Mosier (1990) care afirmau că rezultatele bune de la muncă vor duce la rezultate bune în viață și viceversa.

În concluzie, flexibilitatea și adaptarea la dorința fiecărei persoane poate crește satisfacția la locul de muncă și poate facilita echilibrul dintre cele două domenii. Practic, planul personal câștigă resurse datorate deciziei organizație de a lua măsuri pentru asigurarea WLB și se poate spune că „se îmbogățește" (poți să îți rezolvi din sarcinile pe care ți le-ai propus). Planul personal „a adunat beneficii", căci între acasă și servicu există o barieră pentru a delimita activitățile, angajații nemaifiind deranjați în timpul liber și nevoiți să își întrerupă activitățile în care erau angrenați.

Teoria facilitării

Conform acestei teorii, măsura în care participarea indivizilor într-un domeniu al vieții aduce resurse, aptitudini și experiențe utile pentru un alt rol a fost cunoscută sub denumirea de facilitare. Această facilitare este bidirecțională, deoarece muncă oferă resurse financiare necesare vieții, iar familia oferă sprijin emoțional, diminuând stresul acumulat în urma unei zile de muncă (Rincy și Panchanatham, 2014, p. 5). Teoria facilitării este într-o anumită măsură asimilată teoriei îmbogățirii. Alți cercetători consideră că

această teorie explică efectele pozitive ale relației dintre muncă și familie, gradul în care experiențele din sursele instrumentale (competențe, abilități, valori) sau sursele afective (starea de spirit, satisfacția) îmbunătățesc calitatea celuilalt rol (Morris și Madsen, 2007).

În concluzie, teoria facilitării se referă la ceea ce se întâmplă în momentul în care activitatea dintr-un domeniu cultivă și îmbunătățește implicarea din alt domeniu. Această portabilitate poate să includă abilități, experiențe, resurse și cunoștințe (Edwards și Rothbard, 2000).

Teoria revărsării

Teoria propune cea mai populară viziune a relației dintre muncă și familie luând în considerare aspectele multidimensionale ale celor două componente (munca și familia).

În urma studiilor, Edwards și Rothbard (2000) au analizat stările angajaților și au ajuns la concluzia că există o revărsare a stării de spirit asupra valorilor, abilităților și comportamentelor dintr-un rol asupra celuilalt rol, concluzie identică cu a lui Belsky, Perry-Jenkins și Crouter (1985). Literatura de specialitate, (e.g. Edwards și Rothbard, 2000; Morris și Madsen, 2007), arată că există două interpretări ale teoriei revărsării în funcție de starea subiectului, care generează:

a) *asocierea pozitivă* între satisfacția față de viață și satisfacția față de muncă și valorile muncii și ale vieții (altfel spus, dacă ai o zi bună, cu reușite la muncă vei fi fericit și binedispus acasă și poți să ai realizări și pe plan familial, Zedeck, 1992);

b) *asociere negativă* - transferul integral al abilităților și comportamentelor între roluri (Repetti, 1987). Altfel spus, dacă ai o zi grea și obositoare la muncă, vei fi obosit când ajungi acasă, iar această oboseală de la muncă se revarsă asupra vieții de acasă. Ori, se poate întâmpla ca cerințele familiei să interfereze cu programul de

lucru (Rincy și Panchanatham, 2014, p. 6). La concluzii asemănătoare ajunge și Xu (2009) care se referă la faptul că problemele și disperarea într-un domeniu pot aduce aceeași emoție într-un alt domeniu.

Într-un studiu asupra teoriei revărsării, Williams și Alliger (1994) au examinat dispoziția emoțională care caracteriza persoanele angajate, oprindu-se pe de o parte asupra emoțiilor cu care se încărcau angajații la locul de muncă, iar pe de altă parte asupra emoțiilor care îi copleșau acasă. Aceștia au analizat influența încărcăturii emoționale acumulată la locul de muncă asupra celei din viața personală. Rezultatele cercetării au scos în evidență faptul că părinții care lucrează au mai multe șanse să aducă acasă emoțiile acumulate la muncă, decât să transfere emoții legate de familie la locul de muncă. Cu alte cuvinte, un angajat care vine acasă dominat de o emoție care reflectă supărare, frustrare, fericire etc., își va pune puternic amprenta asupra dispoziției de acasă, în timp ce influența încărcăturii emoționale de acasă va influența mai puțin starea lui la locul de muncă. În literatura de specialitate, revărsarea a fost numită și generalizare, izomorfism, persistență, extindere, cunoaștere și asemănare (Edwards și Rothbard, 2000; Staines, 1980; Zedeck, 1992).

În concluzie, teoria revărsării ilustrează un proces prin care experiențele dintr-un rol afectează experiențele din celălalt rol, conferindu-le rezultate asemănătoare.

Teoria compensării

Teoria se referă la eforturile destinate combaterii experiențelor negative într-un rol prin eforturi sporite pentru experiențe pozitive într-un alt rol. Un exemplu concret de compensare apare atunci când un angajat nemulțumit alege să se concentreze mai mult pe familie decât pe muncă sau un muncitor mulțumit să se concentreze mai mult pe muncă decât pe familie. Cu alte cuvinte,

compensarea apare când angajatul, alege deliberat să fie fericit într-un plan, acceptând dificultăți în celălalt plan (Edwards și Rothbard, 2000).

Zedeck și Mosier (1990) identifică două categorii de compensare:

a) compensare complementară - apare atunci când experiențele pozitive sunt insuficiente la muncă și sunt căutate în familie;

b) compensare reactivă - apare atunci când experiențele negative de la muncă sunt compensate de experiențele pozitive de acasă.

Cu alte cuvinte, potrivit teoriei compensării, există o relație opusă între muncă și viață, angajații încearcând să satisfacă golurile dintr-un rol cu satisfacții din celălalt. De exemplu, persoanele cu puțină autonomie la locul de muncă caută o mai mare autonomie în afara rolurilor care nu sunt asociate cu munca. Rothbard (2001) evidențiază faptul că femeile care s-au confruntat cu experiențe negative din partea familiei sunt mai implicate la locul de muncă.

În concluzie, viața personală și viața profesională se află într-un raport de opoziție, angajații încercând să umple golurile dintr-un domeniu cu satisfacția din alt domeniu, cum ar fi angajarea în activități de agrement după o zi obositoare la locul de muncă (Clark, 2000).

Teoria conflictului de rol

Se referă la situațiile în care cerințele dintr-un rol (de la muncă, de exemplu) se suprapun cu cele din alt rol (cerințele familiale) după cum menționează Greenhaus și Beutell (1985), fapt care determină imposibilitatea satisfacerii cerințelor din ambele roluri. În literatură, aceasta a fost numită și teorie de opoziție sau incompatibilitate (Edwards și Rothbard, 2000).

O serie de autori (House și Rizzo, 1972; Pandey și Kumar, 1997) consideră că acest conflict este unul de rol și este reprezentat simultan de două sau mai multe seturi de presiuni, astfel încât respectarea unora ar face mai dificilă respectarea celorlalte.

Un exemplu de conflict de rol este acela al unui angajat care este, în același timp, presat să lucreze ore suplimentare, dar și să se întoarcă acasă la familia sa.

Dintr-o cercetare vizuală realizată în 2018 reiese faptul că mare parte dintre femeile de vârsta a treia și-au reprezentat prin desen conflictul de rol pe care îl trăiau în perioada activă, în care erau în câmpul muncii, când rolurile profesionale se suprapuneau cu cele familiale mult mai intens decât la pensionare (Bódi, 2020).

Prin urmare, rolul acestei teorii este de a atrage atenția asupra contextelor care pot influența negativ calitatea vieții.

Teoria conflictului dintre muncă și familie

Teoria conflictului dintre muncă și familie este întemeiată pe o abordare bidimensională și se referă la conflictul dintre cele două domenii. Apare o interferență a unui domeniu asupra celuilalt, fiind identificate două tipuri de conflicte: WIF (engl. *work interfering with family* – munca interferează cu familia) și FIW (engl. *family interfering with work* – familia interferează cu munca). Cercetătorii susțin că WIF-ul este de trei ori mai prezent decât FIW-ul (Higgins et al., 1992; Frone et al., 1992; Greenhaus și Beutell, 1985; Gutek et al., 1997).

Conflictul dintre muncă și familie este un tip de conflict de rol care spune că cerințele din familie sunt incompatibile cu cerințele de la locul de muncă, participarea într-un rol limitând sau făcând imposibilă participarea în celalalt rol (Kinnunen și Mauno, 1998). De exemplu, când într-o familie se naște un copil și tatăl va fi solicitat în afara programului de muncă pentru sarcinile legate de îngrijirea bebelușului, energia și implicarea în sarcinile de serviciu pot fi mai scăzute. Dacă vi se pare că teoria conflictului de rol este identică cu cea a conflictului dintre viață și muncă trebuie să luați în calcul faptul că în cazul conflictului de rol, sarcinile se suprapun, iar în cazul acestei teorii nu. Dacă bebelușul a plâns noaptea și tatăl nu a putut dormi bine, tatăl era în afara programului.

Cum și când se manifestă WIF și FIW? Conflictul WIF apare atunci când activitățile legate de muncă se răsfrâng sau intervin în responsabilitățile de la domiciliu (de exemplu, „aducerea muncii la domiciliu"). FIW apare atunci când responsabilitățile legate de rolul familiei consumă mai multe resurse, situație care împiedică activitățile de lucru (de exemplu, anularea unei întâlniri importante la muncă, deoarece un membru al familiei are o problemă de sănătate neprevăzută). În concluzie, când cineva dozează mai multă energie într-unul dintre roluri, celălalt are de suferit.

Studiile atestă că oportunitățile femeilor cu copii mici pentru dezvoltarea profesională sunt limitate, deoarece acestea au mai puţin timp să se dezvolte pe această latură, ele având două job-uri, cel de mamă şi cel de angajată (Dobrescu, 2023, p.187).

Există femei care ajung în anumite domenii de activitate în funcţii de conducere, dar acestea ori nu au familie, ori rolurile aferente sferei private sunt preluate de către o altă femeie (de exemplu bona, bunica, etc.) (Dobrescu, 2023, p.189).

Alte studii atestă că angajatorii iau în calcul costurile financiare în ceea ce priveşte recrutarea (teoria costuri-beneficii). Deoarece femeile sunt dispuse să acorde mai mult timp maternităţii decât muncii peste program, datorită responsabilităţilor familiale, angajatorii evaluează bărbaţii ca fiind mai productivi. Acest bias duce la discriminare (Birkelund *et. al. apud.* Dobrescu, 2023).

Anumite studii explică faptul că în ceea ce priveşte salariile, atât bărbaţii, cât şi femeile au aşteptări similare. Însă cercetarea arată că nu există discrepanţe în ceea ce priveşte remuneraţia, fiecare gen primeşte cât a fost stipulat în contract. Diferenţele salariale apar în ceea ce priveşte timpul peste program, bărbaţii fiind dispuşi să facă ore suplimentare, pe când femeile nu, menţionând motive precum creşterea copiilor şi responsabilităţile casnice. Deci diferenţele salariale apar nu datorită faptului că

femeile sunt discriminate, sau că merită mai puţini bani, sau că sunt mai puţin calificate, ci pentru că bărbaţii pot sta mai mult peste program (Dobrescu, 2023, p.190).

Teoria integrării

Teoria integrării consideră că un sistem echilibrat între viața personală și muncă își poate aduce aportul asupra comunității (Clark, 2000). Altfel spus, echilibrul ar genera satisfacție, mulțumire, iar starea de bine rezultată din acestea îi conferă individului energia necesară implicării în dezvoltarea comunității (voluntariat, viața politică, preocuparea pentru mediul înconjurător etc.). Mason (2002) a recunoscut că teoria integrării descrie cel mai bine încorporarea unor elemente contextuale suplimentare, cum ar fi comunitatea, în corpul cunoașterii în ceea ce privește munca și viața. Teoria integrării solicită înțelegeri contemporane care reproiectează paradigmele tradiționale ale vieții de muncă, făcând toate părțile interesate, cum ar fi angajatorii, lucrătorii și comunitățile, parteneri activi, cu voci egale în formarea unui model holistic și realizabil al echilibrului muncă-viață.

În concluzie, teoria susține faptul că echilibrul ajută întreg sistemul social. De exemplu, un loc de muncă care poate asigura WLB poate influența în mod pozitiv sănătatea angajatului. Prin urmare, ar putea să crească vârsta de pensionare, sistemul social având astfel beneficii, în comparație cu situația în care oamenii afectați de lipsa echilibrului dintre viața privată și muncă ar putea să facă demersurile necesare pentru a se pensiona pe caz de boală sau anticipat pentru că simt că nu mai sunt apți de muncă. Deci echilibrul este o investiție pe termen lung, din care toate structurile societății au beneficii. Nu ai costuri de remediere, se poate obține un profit pe care îl poți reinvesti sau capitaliza. Prin urmare, o societate cu oameni caracterizați de o viață echilibrată, poate să scadă taxele

neavând costuri pentru „a trata”, motiv pentru care merită să acorde un interes maxim menținerii stării de bine rezultată din echilibrul dintre muncă și viață personală prin intermediul reglementărilor legislative și politicilor adresate angajaților și angajatorilor.

Teoria scării

Această teorie susține existența a două laturi, a două „picioare” pentru conceptul WLB. Piciorul stâng al scării se ocupă de aspectele privind organizaţia (care sunt responsabilitățile organizației față de angajații săi), iar piciorul drept al scării se refera la responsabilitățile individului (ce face un individ pentru compania în cadrul căreia lucrează). Ambele picioare sunt necesare pentru ca *WLB* să aibă o abordare echilibrată (Rincy și Panchanatham, 2014, pp. 16-17).

Teoria sistemelor ecologice

Potrivit teoriei sistemelor ecologice munca, familia și caracteristicile individuale interacționează în moduri care pot fi facilitatoare sau conflictuale (Grzywacz și Marks, 2000). Cu cât îmbinarea muncii cu viața de familie poate atinge un nivel optim pentru individ, cu atât mai mult se poate vorbi de existența unui sistem ecologic, care aduce beneficii indivizilor. Dacă la locul de muncă există o cantină și/sau o grădiniță, putem vorbi despre un sistem ecologic, care salvează resursele de timp și implicit de energie fizică și psihihică ale angajaților. Ulterior Pitt-Catsouphes și Matz-Costa (2006) au dezvoltat teoria ecologică a echilibrului vieții în teoria ”persoană-în-mediu” deoarece indivizii și grupurile au relații vibrante cu sferele mediului social, fizic și natural în care coexistă.

Voydanoff (2008) a elaborat un model și cadru conceptual pentru analiza relațiilor și proceselor dintre viața profesională și

cea familială în care sunt analizate: „microsistemul, care constă într-un pattern de activități, roluri și relații interpersonale ale individului, care apar în contexte precum locul de muncă, familia și comunitatea; mezosistemul, care reprezintă componenta de mijloc a microsistemelor în cadrul cărora participă individul, de exemplu mezosistemul muncă familie comunitate; exosistemele, care sunt acele medii externe la care persoana nu participă, dar care exercită o influență directă asupra sa, un exemplu fiind locul de muncă al unui membru al familiei și macrosistemul, care este pattern-ul culturii sau subculturii în care sunt incluse micro-, mezo- și exosistemele" (Voydanoff, 2008, pg. 88).

Modelul elaborat de Voydanoff (2008) susține faptul că diferitele contexte: economic, profesional, familial, al comunității și contextul social își pune amprenta asupra relațiilor și proceselor care includ mezosistemul muncă-familie-comunitate.

Potrivit teoriei sistemelor ecologice, microsistemele și mezo-sistemele sunt influențate de macrosistemul mai larg în care acestea sunt incluse. Gama largă de caracteristici ale muncii, familiei și comunității care intră în relații cu performanța și calitatea rolului și sănătatea individuală pot fi subordonate atât nivelului solicitărilor, cât și celui al resurselor.

Solicitările și resursele duc la mecanisme de interrelaționare. În acest sens, un exemplu concludent apare în situația când o persoană continuă în afara programului de serviciu să lucreze și acasă sau când este nevoită să își ia copilul la locul de muncă pentru că nu are cu cine să îl lase. În acest context cele două domenii interferează.

Teoria scurgerii resurselor

Conform acestei teorii are loc o scurgere a resurselor, deoarece persoanele transferă resurse (de regulă limitate, cum ar fi timpul, banii, atenția) din viața profesională în cea personală și invers,

pentru a le utiliza în mod optim. Indivizii transferă resurse și către alte domenii, chiar dacă acestea nu sunt legate de muncă și de familie, pentru ca să își satisfacă interesele personale sau pe cele comunitare (Edwards și Rothbard, 2000). Morris și Madsen (2007) întăresc concluziile anterioare deoarece susțin aceeași idee, cu mențiunea că resursele disponibile în domeniul original sunt mai reduse.

Teoria congruenței

Teoria se referă la modul în care variabilele, care nu sunt direct legate de muncă sau de familie influențează balanța mai multor roluri. În timp ce teoria transferului este bazată pe o relație directă între muncă și familie, teoria congruenței ia în calcul și alte aspecte precum: trăsăturile de personalitate ale individului, stilurile comportamentale, influențele genetice și forțele socio-culturale, inteligența, nivelul de educație care influențează echilibrul dintre muncă și viața de familie, putând avea efecte pozitive atât asupra domeniului muncii, cât și asupra domeniului vieții personale (Edwards și Rothbard 2000; Staines 1980; Zedeck, 1992).

Teoria „opt ori trei"

Intitularea acestei teorii aparține autoarei acestei cărți și a pornit de la o regulă simplă și anume, împărțirea unei zile în trei părți egale. Dezirabil ar fi ca cele douăzeci și patru de ore să fie împărțite astfel: opt ore alocate somnului, opt muncii și opt pentru alte activități în vederea obținerii bunăstării (engl. *wellbeing)* și echilibrului dintre muncă și viața personală.

O atenție deosebită trebuie alocată celor șaisprezece ore în care indivizii desfășoară alte activități în afară de muncă, dintre care vor fi menționate cele mai semnificative pentru subiectul prezentei lucrări:

Activitățile de recreere și somnul

Recreerea este asociată cu timpul liber, însă atunci când ocupația este rezultanta motivației intrinseci, munca ar putea fi privită ca plăcere și se poate presupune că oferă satisfacție, deci indivizii ar trebui să fie fericiți căci fac ceea ce le place. În acest context se poate presupune că există persoane pentru care munca este plăcere, recreere. Cu toate acestea, în situația în care un individ face ceea ce îi place și este plătit, indiferent că este sau nu angajat sau are încheiată o formă contractuală pentru a-și desfășura activitatea, va fi asimilat statutului de muncitor, nefiind un timp liber neremunerat. În scopul argumentării celor menționate este considerată utilă definirea timpului liber. Apreciez că timpul liber se referă la perioadele de timp când persoana nu este angajată în activități profesionale sau conexe care sunt remunerate. Activitățile care intră în accepțiunea timpului liber sunt cele desfășurate în scopul relaxării, pentru recreere, petrecerea timpului cu familia și prietenii, învățare și dezvoltare personală sau pentru orice alte activități la alegere. Timpul liber este considerat esențial pentru menținerea unui echilibru sănătos între viața personală și profesională și pentru îmbunătățirea calității vieții.

În accepțiunea autorilor Chen & Liu (2020), timpul liber se referă la timpul rămas după ce indivizii finalizează activitățile de trai, somnul și afacerile personale. Adică, el înseamnă timpul petrecut pe baza propriilor dorințe, fără restricții din alte considerente. În acest sens, autorii apreciază că un factor important este reprezentat de educația pentru petrecerea timpului liber. Aceasta este percepută ca o mișcare socială care îi ajută pe oameni să-și îmbunătățească calitatea vieții de petrecere a timpului liber prin faptul că îi susține să înțeleagă în mod corespunzător valoarea, potențialul, capacitatea, nevoile, atitudinile și obiectivele timpului liber, menționând că educația deține puternice efecte sociale, este

științifică și se desfășoară pe tot parcursul vieții, fiind durabilă, interdisciplinară și practică.

Timpul liber trebuie privit ca o normalitate de care să beneficieze fiecare om, este un drept al fiecărei persoane și o oportunitate de acțiune individuală sau colectivă care să-i asigure confortul și energia de care are nevoie pentru a-și îndeplini sarcinile aferente rolurilor.

Aluaș și Drăgan (1971) defineau timpul liber prin funcțiile pe care au apreciat că le îndeplinește acesta, motiv pentru care el reprezintă *odihna* care este asociată cu destinderea prin eliberarea ființei umane de oboseală; *divertismentul* perceput ca antidot al plictiselii și văzut ca oportunitate de dezvoltare a personalității, prin facilitarea noilor interpretări și ieșirea din automatismele gândirii și *acțiuni cotidiene*, utilizate în procesul muncii.

Dintr-o altă perspectivă, se consideră că timpul liber este ,,o categorie reziduală, care reflectă ceea ce rămâne după satisfacerea condiţiilor pentru menţinerea corpului într-un stadiu acceptabil de sănătate şi acceptabil social, după desfăşurarea activităţii în economie şi după realizarea responsabilităţilor casnice şi familiale. Timpul liber include, de asemenea, activităţile explicite, dar şi timpul folosit spre exemplu pentru activităţi religioase şi civice" (Roman, 2006, p.65).

Baudrillard (2008) definește în alt mod timpul liber apreciind că acesta „înseamnă, poate, întreaga activitate ludică cu care îl umplem, dar, înainte de acestea, înseamnă libertatea de a-ţi pierde timpul, de a-l omorî dacă e nevoie, de a-l cheltui în pură pierdere" (p. 198.)

Bruni și Stanca (2008) au evaluat percepția subiectivă a subiecților în ceea ce privește starea de bine rezultată în urma desfășurării activităților de agrement, a participării la activități religioase desfășurate în cadrul lăcașelor de cult, a practicării

sportului în scop recreativ, a consumului cultural pe partea artistic-educativă și au ajuns la concluzia că acestea facilitează interacțiunea socială care este vitală pentru omul privit ca persoană socială, interacțiune care determină la rândul ei o percepție mai favorabilă a echilibrului dintre muncă și viața personală. Aceste activități, privite dintr-o perspectivă marxistă țin individul social departe de alienarea prin muncă. Această reglare se produce prin faptul că omul își permite din punctul de vedere al resurselor financiare și de timp să desfășoare activități care sunt echivalente dorințelor, plăcerii și îl ajută să se destindă și chiar să devină mai productiv și în zona muncii.

Timpul liber oferă indivizilor oportunitatea de a se relaxa, de a-și îmbunătăți sănătatea fizică și mentală care se reflectă în starea de spirit a acestora. În acest sens, se poate aduce în discuție rolul interacțiunii în facilitarea capitalul social, dezvoltarea pe plan personal și profesional. Atingerea acestei stări de bine are un rol important și asupra comunității în ansamblu, deoarece un individ competent, dacă se află într-o stare de echilibru și dacă își dorește, se poate implica în viața comunității, în activități de voluntariat, aducând plus valoare la nivelul acesteia. Un alt rol al activităților de timp liber este acela de a reduce stresul și a genera satisfacție și emoții pozitive care să îmbunătățească starea de spirit și să restabilească nivelul energetic pentru noi acțiuni. Pentru ca această echilibrare să poată fi îndeplinită, un rol important îl are decizia alegerii activităților de timp liber. În cazul în care activitatea la un loc de muncă este de tip sedentar și solicită conectarea continuă a angajatului la echipamente tehnologice, petrecerea timpului liber tot în aceeași postură și continuarea conectivității reduc posibilitatea redresării acestuia sau pot determina diferite afecțiuni: scăderea calității vederi prin expunerea și solicitarea continuă a ochilor, creșterea în greutate, tulburări ale somnului, afecțiuni la

nivelul coloanei vertebrale etc. Timpul liber este important, însă o atenție sporită trebuie alocată mai degrabă activităților și efectului lor, decât cantității de timp liber. Deși multe studii arată că timpul liber și petrecerea lui într-un mod plăcut, este un predictor al unei speranțe de viață crescute, observăm de exemplu, că pentru o parte dintre persoanele vârstnice, timpul liber din perioada pensionării cu care nu sunt obișnuiți, este dificil de gestionat, cei mai mulți asociind timpul liber cu consumul televizual (Bódi, 2017).

Din cercetarea realizată de Lyloid și Auld (2002), în urma analizei activităților de timp liber și a impactul lor asupra indivizilor, autorii ajung la concluzia că unele activități sunt centrate pe persoană (cele din care fac parte participarea la activități de timp liber, satisfacția generată de acesta și atitudinea), iar celelalte se încadrează în sfera celor contextuale, fiind reprezentate de petrecerea timpului liber și mediul de desfășurare. În completarea concluziilor acestora, Leung și Lee (2005), McCormick și McGuire (1996), Shinew, Floyd, McGuire (1996), menționează importanța interacțiunii activităților de agrement centrate pe individ și locul desfășurării, deoarece creează contexte favorabile și mențin calitatea vieții.

Un rol important conform autorului (Ateca-Amestoy, 2011) îl are consumul cultural și oferta care poate fi accesată la nivel comunitar, zonal, național, deoarece se menționează că participarea culturală este legată de bunăstarea individuală. Bunăstare individuală este asociată cu autoprezentarea și implicațiile asupra definirii statutului socio-economic, cu identitatea individuală conform altor autori (Bordieu, 1984; Lamont și Molnar, 2001; Skeggs, 1997), cu definirea aspirațiilor care ajung să devină marcatori de status (Veblen, 1899), ai bunăstării psihologice care poate fi percepută ca echivalent al satisfacției vieții. Evenimentele

culturale pot contribui la starea de bine a populației, fiind corelate cu fericirea (Becchetti, Ricca și Pelloni, 2012; Frey, 2008; Grossi și colab., 2010; Hampshire și Matthijsse, 2010; Merz și Scherg, 2013; Michalos, 2005; Michalos și Kahlke, 2010; Iwasaki, 2007; Borgonovi, 2004). Folosirea cuvântului ,,pot" este rezultatul anticipării lipsei resurselor financiare pentru un segment semnificativ al populației. În analiza timpului liber și a importanței lui asupra calității vieții, un rol important îl are clasificarea activităților de petrecere a acestuia din perspectiva satisfacerii nevoilor umane, motiv pentru care se consideră importantă clasificarea acestora, care conform lui Tinsley și Eldredge (1995) sunt împărțite în activitățile de petrecere a timpului liber în funcție de plus-valoarea care poate consta în: noutate, apartenență, serviciu, plăcere senzuală, stimulare cognitivă, autoexprimare, creativitate, competiție, competiție indirectă și relaxare. Pentru măsurarea timpului liber, Lloyd și Auld (2002) au definit șase categorii în care pot fi incluse activitățile de timp liber: mass-media, activități sociale, activități în aer liber, activități sportive, activități culturale și hobby-uri, pe care le analizează în funcție de frecvența cu care se desfășoară.

Autorii Scott și Willits (1998) propun o clasificare mai generală a activităților de timp liber, împărțindu-le în patru tipuri de activități de petrecere a timpului liber care determină: etichetarea prin socializare, angrenarea creativității și competențelor artistice, capacitatea intelectuală și activitățile sportive.

Aceste clasificări pun în evidență generozitatea categoriilor în care pot fi încadrate activitățile de timp liber, acestea reprezentând dimensiuni importante în operaționalizarea conceptuală necesară pentru a încadra și măsura timpul liber și efectul acestuia asupra percepției subiective a stării de bine, care implică aspecte complexe Iwasaki (2007), Leung & Lee (2005), Lloyd & Auld (2002), Nimrod & Adoni (2006), Rodríguez și colaboratorii (2008).

În concluzie, influența timpului liber asupra calității vieții este complexă și poate fi impactată de foarte mulți factori. Totuși, prin acordarea unui timp de calitate pentru recreere, relații sociale, învățare și dezvoltare persoanală, oamenii pot îmbunătățiii în mod semnificativ calitatea vieții lor și pe ce a persoanelor din jurul lor, deoarece activitățile făcute împreună cu membrii familiei pot deveni în timp un stil de viață, care în cazul copiilor poate fi replicat când ajung adulți.

Desigur că activitățile de timp liber sunt odihnitoare și relaxante, dar nu suficiente pentru un echilibru optim. Un rol deosebit pentru menținerea echilibrului oamenilor îl are somnul, important pentru o bună funcționare a funcțiilor vitale. Studiile arată că în situația în care acesta este deficitar sau neadecvat, riscul incidentelor cardiovasculare crește dacă somnul este tulburat sau durata mediei lui este mai mică de 7-8 ore (Matei, 2018).

Prin urmare, odihna obținută datorită somnului, dar și în urma activităților de relaxare asigură o treime din baza teoriei „opt ori trei" care explică raporturile importante și conținutul lor pentru echilibrul dintre muncă și viața personală.

Îndatoririle casnice
(îngrijirea membrilor familiei, gătit, spălat, curățenie)

Reconcilierea vieții personale cu cea profesională devine în timp o prioritate din ce în ce mai importantă pentru oameni, dar și pentru structurile care pot contribui la realizarea acesteia.

Uniunea Europeană are un rol activ în adoptare de noi măsuri legislative care să fie implementate, deoarece legislația reprezintă structura de constrângere care să contribuie la bunăstarea obiectivă a populației. În acest sens, Uniunea Europeană și-a reconsiderat raportarea referitoare la echilibrul dintre viața profesională și cea privată și a demarat o serie de măsuri în acest sens. Astfel, în 24.01.2019 s-a stabilit acordul provizoriu cu privire la echilibrul

dintre viața profesională și cea privată, în 6.02.2019 s-a aprobat acordul provizoriu, în 13.06.2019 Consiliul a adoptat noi norme ale UE, în 12.07.2019 directiva a fost publicată, în 2.08.2022 intrând în vigoare.

Toate aceste demersuri urmăresc consolidarea dimensiuni sociale prin acordarea de drepturi cetățenilor, prin intermediul cărora să fie facilitat accesul egal pe piața forței de muncă, să crească echitatea condițiilor de muncă și să se creeze oportunități pentru creșterea echilibrului dintre viața profesională și cea privată prin standarde care „să amplifice convergența între statele membre ale UE, păstrând și extinzând drepturile existente după cum urmează: „concediul de paternitate – drept nou la nivelul UE, concediul pentru creșterea copilului – remunerare propusă, concediul de îngrijitor – drept nou la nivelul UE, formulele flexibile de lucru – includerea îngrijitorilor și actualizarea nivelului de protecție[15]".

Echilibrul populației trebuie să reprezinte un deziderat pentru toate instituțiile abilitate în acest sens, atât la nivel național, european cât și global. Apreciez că lipsa acestuia este similară cu situația unei flori care primește apă din când în când, într-un mod dezechilibrat și după cum ne putem imagina, trece prin diferite stadii, unele nefiindu-i prielnice după cum am putea observa cu mare ușurință. La fel se întâmplă și în cazul indivizilor, care fac față cu greu provocărilor cotidiene.

După 1989, în România s-a constatat că vârsta la care se întemeiază familia a crescut. Această creștere poate fi explicată prin dorința femeilor de a urma un grad de instrucție mai înalt, pentru a putea ocupa poziții mai bune pe piața muncii, care să le ofere independență financiară, stabilitate și o viață decentă, adică

[15] Sursa: https://www.consilium.europa.eu/ro/policies/work-life-balance/.

îndeplinirea nevoilor de bază, dar și a dorințelor pentru o creștere a calității vieții.

Aceste decizii pot avea ca fundament și lipsurile din domeniul educațional, deoarece numărul căminelor și grădinițelor de stat pentru copii reprezintă o problemă la nivel național. Prin urmare, din aceste considerente este posibil ca tinerii să hotărască să amâne momentul apariției copiilor pentru a ajunge la un confort financiar care să le permită să suporte cheltuielile cu educația și îngrijirea copiilor, deoarece sunt nevoiți să apeleze la mediul privat. Aceste amânări cresc vârsta la care cuplurile decid să procreeze și alături de alți factori determină scaderea natalității la nivel naționl, producând dezechilibre cu urmări semnificative asupra pieței muncii și calității vieții la nivel național. Afirmația poate fi argumentată prin contribuții mai mari din partea populației active la bugetul de stat, pentru a susține populația inactivă. Creșterea cotizației este datorată îmbătrânirii populației și din acest considerent un număr mai scăzut de indivizi activi trebuie să susțină un număr mai crescut al populație pasive. În urma înregistrărilor din anul 2022, de la starea civilă din România, s-a constatat că rata natalității născuților vii a fost cea mai mică din 1930[16] și până în 2022 când numărul născuţilor-vii înregistraţi faţă de anul 2021 a fost cu 25.726 născuți-vii mai scăzut[17].

La nivel național reconcilierea celor două planuri este din ce în ce mai greu de atins. Prin urmare, aceste modificări generează o serie de schimbări în cadrul familiei. Dacă în perioada regimului comunist gătitul era asociat preponderent cu persoanele de gen feminin, printr-o lege nescrisă, începând de atunci și până astăzi, în distribuția sarcinilor la nivelul familiei au apărut modificări.

---

[16] Datele statistice privind născuții vii din perioada 1941-1945 nu sunt disponibile.

[17] https://insse.ro/cms/sites/default/files/field/publicatii/evenimente_demografice_in_anul_2022.pdf

Cele menționate sunt susținute de anvergura pe care a înregistrat-o industria care se ocupă cu prepararea hranei, dar și cu livrarea acesteia la domiciliul clienților.

În completarea acestora, conform reglementărilor legale, de concediul postnatal poate beneficia și tatăl, context ce facilitează ascendența în carieră a persoanelor de gen feminin. Astfel, susținerea femeii și plasarea ei „pe picior de egalitate" este un deziderat legislativ. Dezvoltarea tehnologică are și ea un rol însemnat, deoarece astăzi dotarea gospodăriilor cu mașină de spălat rufe, vase, robot aspirator etc. este în creștere.

Prin urmare, degrevarea de sarcini prin intermediul tehnologiei poate facilita alocarea resurselor de timp în scop recreativ, contribuind la creșterea echilibrului dintre cele două planuri și implicit la creșterea calității vieții sau pentru dezvoltarea pe plan profesional. În lipsa cercetărilor care să confirme această presupoziție, am folosit termenul „poate", deoarece timpul investit pentru producerea resurselor financiare necesare achiziționării mijloacelor tehnologice, este posibil să echivaleze măcar parțial, cu timpul în care erau realizate îndatoririle casnice în unele cazuri.

Activități dedicate dezvoltării carierei

Dezvoltarea carierei reprezintă pentru un segment semnificativ al populației un obiectiv specific, care deși este greu de atins, cu un plan bine conceput, poate fi îndeplinit. Afirmația poate fi susținută de teoria stabilirii obiectivelor. Conform acestei teorii „obiectivele specifice și dificile conduc către o performanță mai ridicată decât obiectivele care pornesc de la premisa *„voi face ce/cât voi putea"* sau decât obiectivele nespecifice, iar efectul obiectivelor este moderat de feedbackul și atașamentul față de obiective" (Lock, 2000, p.415).

Organizația Economică pentru Cooperare și Dezvoltare (OECD) și-a stabilit printre obiective „diseminarea şi evaluarea aplicării politicilor publice optime pentru asigurarea creşterii eco-

nomice, prosperității şi dezvoltării sustenabile în rândul statelor membre, precum și la nivel global[18]”.

Ca să fie atinse aceste obiective, se militează pentru identificarea și implementarea unor politici care să urmărească îmbunătățirea calității vieții. Se poate presupune că dezvoltarea de strategii pentru o viață mai bună, care să însumeze prosperitatea, egalitatea, dezvoltarea de noi oportunități etc., poate contribui la îndeplinirea obiectivelor. Prin urmare, poate să crească satisfacția și bunăstarea la nivel social, inclusiv pe plan profesional. Printre obiectivele specifice urmărite de OECD se află politicile care stimulează prosperitatea, egalitatea, oportunități și bunăstare pentru toți, încât îndeplinirea acestora să poată asigura performanța pe piața muncii, care să aibă impact asupra creșterii economice. Într-o societate în care dezvoltarea tehnologică are un rol extrem de important, dinamica adaptării se poate realiza prin învățare continuă, cursuri și/sau noi cicluri de învățământ, care să susțină ascensiunea în carieră.

În urma cercetărilor realizate în Norvegia, se constată că cei cu studii superioare, au parte de un venit mult mai mare și se axează pe statutul social, pe sistemul politic de dreapta și totodată aceștia nu sunt capabili să își adapteze aspirațiile și așteptările la niveluri realiste în raport cu factorul economic din zona de proveniență (Mastekaasa și Moum, 2010, p. 406), iar asocierea mediului de rezidență reflectă tendința conform căreia calitatea vieții subiective tinde să înregistreze valori mai mari în districtele rurale (Mastekaasa și Moum, 2010, p. 389).

Formarea profesională se realizează de multe ori în afara orelor de muncă, deliberat sau pentru că situația impune, în așa zisul timp liber. Prin urmare, timpul liber devine oportunitate

[18] https://www.mae.ro/node/1481

pentru dezvoltare și ascensiune profesională și această situație poate genera privarea parțială sau totală de timp liber și poate duce la afectarea bunăstării angajaților.

4.3. Bunăstarea angajaților

Companiile se dezvoltă continuu prin intermediul resursei umane care se implică să atingă obiectivele organizației. Oricât ar fi de buni profesional (competenți, creativi, dedicați, loiali), fără echilibrul resimțit între muncă și viața personlă, angajații nu pot menține standardele ridicate pe termen lung, decât în condițiile în care resimt starea de bunăstare.

Preocupați de problematica echilibrului viață profesională - viață personală, Sibold și Berg (2006) consideră că atingerea acestuia presupune existența recunoașterii și respectării dreptului omului pentru a avea o viață împlinită în cadrul și în afara muncii, menționând că satisfacția poate fi atinsă datorită unei performanțe ridicate la nivel individual cât și organizațional. Satisfacția apare datorită procentajului mai mic de simptome fizice și psihologice negative, fiind un factor de protecție împotriva stresului asociat cu locul de muncă, asemeni motivației crescute pentru realizarea sarcinilor (Sibold, Berg, 2006). Cu alte cuvinte, când organizația conferă susținere angajaților, aceștia au un tonus bun, o energie care îi propulsează către a încerca să-și depășească limita. Acestea sunt organizațiile care pleacă de la premisa „dacă nu încerci, nu reușești”, fără a aplica sancțiuni generatoare de emoții negative asupra individului, adică nu generează stres. În situația în care un angajat interiorizează emoții negative (frustrări) pentru a atinge un obiectiv, există posibilitatea ca în momentul atingerii acestuia să nu mai simtă bucurie, satisfacție, ci doar eliberare, fără a-și mai dori să-și stabilească un alt obiectiv, mai măreț.

Se apreciază că este important ca o organizație să fie vigilentă în raport cu starea generată angajaților, deoarece Bencheci și Hîncu (2014) apreciază că se reduce controlul pe care oamenii simt că îl au asupra desfășurării sarcinilor, se generează stresul care împiedică eficiența personală și scade percepția angajatului asupra încrederii în propriile forțe, în legătură cu îndeplinirea sarcinilor.

Maslach și Leiter (1997) menționeză importanța relațiilor interpersonale de la locul de muncă, deoarece consideră că o percepție pozitivă a acestora reduce apariția *sindromului burnout*, iar Dutton și Heaphy (2003) subliniază importanța relațiilor personale dintre angajați, deoarece ei trebuie de multe ori să colaboreze pentru atingerea obiectivelor, iar cooperarea poate fi influențată de afinitatea dintre ei, adică crește când există și scade în lipsa ei.

Harter (2002) consideră că bunăstarea poate fi atinsă atunci când coexistă ***cinci elemente universale esențiale*** ale bunăstării, menționând că acestea nu se supun specificității culturale și nici nu sunt valabile doar pentru anumite națiuni:

- ***bunăstarea în carieră*** **–** un deziderat ar trebui să fie reprezentat de obiectivul angajatorilor de a măsura impactul locului de muncă pentru angajat. Pentru ca un loc de muncă să ajungă să fie îndrăgit de către majoritatea angajaților este necesar ca acestora să li se aducă la cunoștință care a fost impactului muncii lor asupra întregului mecanism, cum a fost influențată prin acțiunile lor echipa și compania, dar și clientul și implicit societatea;

- ***bunăstarea socială*** **–** orice interacțiune pozitivă cu colegii este benefică pentru calitatea locului de muncă, dar foarte importantă pentru satisfacția angajatului este relația cu supervizorul direct și felul în care angajatul este tratat de lider;

- ***bunăstare financiară*** **–** mulțumirea financiară se fundamentează pe: recompensele salariale și probabil și nonsalariale (deoarece se poate ține cont de posibilitatea „salvării banilor” prin scutirea de investiții financiare în schimbul oferirii unor bunuri

necesare, cum ar fi: utilizrea mașinii de serviciu și în scop personal, cantină subvenționată la locul de muncă, abonamente sau reduceri la diverse activități de agrement etc.). Este important de menționat că salariu pe care angajatul îl primește în raport cu munca depusă, trebuie să fie perceput ca fiind echitabil. Desigur că există și situații în care nu toată lumea este ancorată în realitatea economică a firmei sau a valorii muncii lor, deci este de dorit să se comunice deschis și transparent pentru ca să existe o percepție obiectivă a recompensării și să nu se genereze frustrări inutile;

- ***bunăstarea fizică*** **–** reprezintă o componentă importantă de care este necesar să se preocupe angajatorii, deoarece și de ea depinde sănătatea și energia necesară angajaților pentru a reuși să își îndeplinească sarcinile zilnice, atât la locul de muncă, cât și acasă. În acest sens Harter (2002) apreciază că tot mai multe companii încep să acorde atenție acestui aspect, oferind asigurări de sănătate și asigurări medicale angajaților. Pe de altă parte, cu cât un angajat este mai sănătos se poate presupune că nu va ajunge în situația de a nu se putea prezenta la muncă din motive medicale, iar activitatea angajatorului și satisfacția clienților nu vor avea de suferit;

- ***bunăstarea în comunitate*** **–** este rezultanta satisfacției pe care o au angajații ca urmare a actelor realizate la nivel comunitar și în urma cărora aceștia resimt bucurie, mândrie, apartenență etc. Aceste acțiuni pot contribui la echilibrarea angajaților, la creșterea atașamentului față de organizație și își pot aduce aportul în creșterea implicării emoționale în demersurile făcute de organizație pentru atingerea obiectivelor.

Practic, putem vorbi despre existența bunăstării când nu există condiții care să ducă la apariția epuizării profesionale (engl. *burnout*), care reprezintă epuizarea fizică extremă, ce afectează atât planul mental, cât și pe cel emoțional. Deși a fost menționat mai

întâi în anii 1970 și făcea referire la reacția angajaților la un factor de stres interpersonal la locul de muncă (Maslach, Schaufeli, și Leiter, 2001), încă nu există o definiție necontestată a acestui concept. Inițial, se considera ca burnout-ul apare numai în cazul profesiilor orientate social, care presupun munca cu clienții. În cele din urmă, termenul a fost extins la toate tipurile de grupuri ocupaționale și tot mai multe studii au încercat să identifice acest sindrom (Plieger, Melchers, Montag, Meermann, și Reuter, 2015, p. 19).

Conceptul de bornout este unul modern (Briciu, Briciu, Floroiu, 2023), asociat cu locurile de muncă foarte solicitante, ce determină o suprasolicitare a indivizilor care duce în timp la epuizare fizică extremă, punându-și amprenta atât asupra nivelului mental cât și a celui psihologic.

La debutul cercetărilor sistematice în domeniu, Maslach (1993) considera că burnout-ul reprezintă epuizarea profesională la locul de muncă și îl descria ca fiind un sindrom psihologic care implică un răspuns prelungit la stresorii interpersonali cronici la locul de muncă. Ulterior, Maslach, Schaufeli și Leiter (2001) consideră că este un sindrom datorat epuizării fizice și emoționale care generează o percepție negativă a stimei de sine care la rândul ei poate genera o atitudine negativă față de muncă și lipsa înțelegerii și atitudinii proactive față de clienți. Dimensiunile cheie ale conceptului sunt epuizarea covârșitoare, sentimentele de cinism și detașarea de la locul de muncă, o lipsă de sens și de realizare. Alte caracteristici care determină epuizarea emoțională sunt legate de:

- *locul de muncă*: supraîncărcarea postului, presiunea timpului, conflictul de rol, ambiguitatea rolului, incapacitatea de a face față la cerințele conflictuale ale locului de muncă, lipsa unei susțineri din partea colegilor și supervizorilor, absența autonomiei sau a controlului locului de muncă (Maslach & Leiter, 1997, p. 42);

- *caracteristici ocupaționale*: Schaufeli și Enzmann (1998) raportează faptul că cele mai studiate domenii ocupaționale sunt cele în care activează cadrele medicale (asistente, medici), profesorii, asistenții sociali, adică cei din domeniile în care gradul de empatie în raport cu clientul este ridicat și implică o solicitare emoțională considerabilă. Ulterior, Burisch (2006), apreciază că cercetarea epuizării emoționale a fost extinsă și pe alte grupuri (studenți, doctoranzi, sportivi, judecători, reporteri, ziariști), fapt care reflectă apariția acestui sindrom în domenii diverse.

- *caracteristici familiale*: cerințele ridicate care decurg din cadrul familiei pot fi cauze ale sindromului epuizării emoționale (Peeters, Montgomery, Bakker și Schaufeli, 2005).

La nivel autohton, Sulea (2014) apreciază că ,,presiunea resimțită la locul de muncă, poate duce de asemenea, la sindromul epuizării profesionale. Burnout-ul sau sindromul epuizării profesionale este o reacție la stresul persistent de la locul de muncă și are la bază trei componente: epuizare emoțională, adică sentimentul angajaților de a se simți consumați și în imposibilitatea de a se recupera, cinismul care reprezintă experiența dezinteresului și a unei abordări negative sau indiferente față de colegi și față de locul de muncă în general și ineficiență profesională, adică starea de insatisfacție față de muncă și inadecvare" (Sulea, 2014, p. 89).

Ca urmare a celor prezentate, se poate constata că burnout-ul are consecințe atât asupra individului (probleme de sănătate, scăderea stimei de sine, a încrederii că își vor putea atinge obiectivele și în timp chiar afectarea sănătății mentale) cât și asupra organizației (scade performanța în muncă, atenția acordată beneficiarilor, angajamentul față de organizație, absenteismul, zilele de concediu medical, performanța în sarcină care pot determina și o creștere a fluctuației muncii).

În sens contrar se apreciază că „relațiile interpersonale pozitive pot preveni burnout-ul sau îl pot atenua, pentru că respectul și considerația între colegi favorizează atragerea resurselor, precum sprijinul emoțional, cunoștințele sau abilitățile indivizilor. În plus, relațiile pozitive dintre colegi sunt asociate cu o performanță profesională crescută, cu o mai mare satisfacție a muncii și cu un nivel mai ridicat al angajamentului organizațional" conform mențiunilor lui Leiter, Laschinger, Day, Oore (2011), Halbesleben (2006) *apud* (Sulea, 2014, p. 90). În concluzie, atunci când vorbim despre bunăstarea angajaților nu trebuie să omitem aspectele care țin de identificarea elementelor care pot genera epuizarea profesională.

Maslach (1996) a construit și testat instrumentul de măsurare al epuizării emoționale, care se numește *Maslach Burnout Inventori* (*MBI)*. Acesta este un chestionar care cuprinde 22 de variabile care vizează măsurarea a trei aspecte principale: epuizarea emoțională, depersonalizarea sau cinismul și reducerea performanței personale, cu aplicabilitate în domeniile: sănătate, educație și afaceri.

Ulterior, pentru a măsura nivelul burnoutului în sistemul de sănătate olandez, Demerouti, Bakker, Vardakou și Kantas (2003), construiesc o alternativă a instrumentului Christinei Maslach, numită *The Oldenburg Burnout Inventory* (OLBI), care măsoară epuizarea (emoțională, fizică și cognitivă) și îndepărtarea față de sarcinile aferente locului de muncă (Demerouti, 2018).

Pentru ilustrare, sunt prezentate câteva instrumente de măsurare a WLB. Instrumentul din caseta 1 este chestionarul Organizației Mondiale a Sănătății, ce se bazează pe cinci criterii de apreciere a stării de bine. Acesta a fost standardizat pentru aplicarea în rândul respondenților din România. Instrumentele din celelalte casetele 2-6 nu au fost standardizate pentru aplicarea în rândul respondenților români, dar fiind agreeate în alte țări, pot aduce un aport pentru cercetările autohtone.

Caseta 1. Chestionarul Organizației Mondiale a Sănătății de *apreciere a stării de bine*

Chestionarul OMS al celor cinci criterii de apreciere a stării de bine (versiunea 1998)

Vă rugăm să indicați pentru fiecare din următoarele afirmații care este cea mai apropiată de cum v-ați simțit în ultimele două săptămâni. De notat că valorile mai mari arată o stare mai bună.
Exemplu: Dacă v-ați simțit veselă și bine dispusă în mai mult de jumatate de timp în ultimele două saptămâni, marcați în pătrat cu cifra 3 prin încercuire răspunsul potrivit pentru dumneavoastră.
Instrucțiuni de stabilire a scorului: pentru a calcula scorul chestionarului, adunați numerele trecute în coltul din dreapta sus al patratelor marcate și înmulțiți suma obținută cu patru. Veți obține un scor între 0 si 100. Un scor mai ridicat arată o stare mai bună.

Cum v-ați simțit în ultimele două săptămâni	Tot timpul	Majoritatea timpului	Mai mult de jumătate din timp	Mai puțin de jumătate din timp	Câteodată	Niciodată	Total
M-am simțit vesel(ă) și binedispus(ă)	5	4	3	2	1	0	
M-am simțit calm(ă) și relaxat(ă)	5	4	3	2	1	0	
M-am simțit activ(ă) și în putere	5	4	3	2	1	0	
M-am simțit proaspăt și odihnit la trezire	5	4	3	2	1	0	
Viața mea de zi de zi a fost plină de lucruri care m-au interesat	5	4	3	2	1	0	

Sursa: Psychiatric Research Unit, WHO Collaborating Center for Mental Health, Frederiksborg General Hospital, DK-3400 Hillerød (1998), https://www.psykiatri-regionh.dk/who-5/Documents/WHO5_Romanian.pdf

Caseta 2. Sunt prezentate două scale: ***scala conflictului muncă-familie și scala familie-muncă***

Încercuiți în tabelele de mai jos o cifră de la 1 la 7 pentru fiecare afirmație, unde 1 înseamnă dezacord total, spre 7 care reprezintă acord total. Pentru fiecare dintre cele două scale punctajul maxim care poate fi obținut este 35.
Scorul maxim indică lipsa conflictului. Prezența conflictului crește proporțional cu scăderea scorului.

1	2	3	4	5	6	7
Dezacord total	Deza-cord	Ușor dezacord	Nici acord, nici dezacord	Ușor de acord	Acord	Acord total

Scala conflictului muncă - familie

1. Cerințele de la muncă își pun amprenta asupra cerințelor casnice și familiale	1	2	3	4	5	6	7
2. Timpul acordat muncii face dificilă împlinirea responsabilităților familiale	1	2	3	4	5	6	7
3. Nu reușesc să fac lucrurile pe care vreau să le fac acasă din cauza cererilor de la locul de muncă	1	2	3	4	5	6	7
4. Locul meu de muncă îmi produce încordare și nu mai pot îndeplini sarcinile familiale	1	2	3	4	5	6	7
5. Din cauza activităților de serviciu, trebuie să îmi schimb planurile mele legate de activitățile de familie	1	2	3	4	5	6	7

Sursa: Scala conflictului muncă – familie (Netemeyer, Boles și McMurrian, 1996, p. 113).

Scala conflictului familie - muncă

1. Cerințele casnice și de familie își pun amprenta asupra cerințelor de la locul de muncă	1	2	3	4	5	6	7
2. Timpul acordat familiei face dificilă împlinirea responsabilităților de la locul de muncă	1	2	3	4	5	6	7
3. Nu reușesc să fac lucrurile pe care vreau să le fac la serviciu din cauza solicitărilor familiale	1	2	3	4	5	6	7
4. Sarcinile familiale îmi produc încordare și nu-mi mai pot îndeplini sarcinile la locul de muncă	1	2	3	4	5	6	7
5. Din cauza activităților mele de familie, Trebuie să îmi schimb planurile legate de activitățile de la locul de muncă	1	2	3	4	5	6	7

Sursa: Scala conflictului familie - muncă (Netemeyer, Boles, and McMurrian, 1996, p. 113).

Caseta 3. În caseta 3 este prezentată *scala ratei de încărcare (scala supraîncărcării)* cu sarcini la locul de muncă

Încercuiţi în tabelele de mai jos o cifră de la 1 la 7 pentru fiecare afirmaţie, unde:

1	2	3	4	5	6	7
Dezacord total	Dezacord	Uşor dezacord	Nici acord, nici dezacord	Uşor de acord	Acord	Acord total

1. Munca mea este prea grea	1	2	3	4	5	6	7
2. Cantitatea sarcinilor pe care trebuie să le fac influenţează calitatea pe care aş dori să o menţin la muncă	1	2	3	4	5	6	7
3. Mi s-a dat prea multă responsabilitate	1	2	3	4	5	6	7
4. Este necesar să mi se reducă din sarcinile de la locul de muncă	1	2	3	4	5	6	7
5. Mă simt suprasolicitat la locul de muncă	1	2	3	4	5	6	7

Sursa: Scala ratei de încărcare (scala supraîncărcării) cu sarcini la locul de muncă (Pareek, 1983, p. 114).

Caseta 4. În caseta 4 este prezentată *scala satisfacției la locul de muncă*

Vă rugăm să indicați cât de mulțumiți sunteți de fiecare aspect enumerat mai jos al jobului dvs.. Încercuiți în tabelul de mai jos o cifră de la 1 la 7 pentru fiecare afirmație, unde:

1	2	3	4	5	6	7
Total nesatis-făcut	Nesatis-făcut	Ușor nesa-tisfăcut	Nici satisfăcut, nici nesatisfăcut	Ușor satisfăcut	Satisfă-cut	Total satisfăcut

1. Nivelul creșterii și dezvoltării personale mă ajută să-mi fac treaba la locul de muncă	1	2	3	4	5	6	7
2. Corectitudinea recompenselor salariale pentru munca prestată în organizație	1	2	3	4	5	6	7
3. Nivelul provocărilor de la locul de muncă crește implicarea mea în sarcinile de serviciu	1	2	3	4	5	6	7

Sursa: Scala satisfacției la locul de muncă, (Hackman and Oldham, 1980, p. 116)

Acum, vă rugăm să vă gândiți la ceilalți oameni din organizația dvs. care dețin același loc de muncă ca și dumneavoastră. Dacă nimeni nu are exact aceeași slujbă ca dumneavoastră, gândiți-vă la locul de muncă care este cel mai asemănător cu al dumneavoastră. Vă rugăm să vă gândiți la fiecare dintre declarații descrise și să evaluați cât mai precis sentimentele acestor oameni despre locul de muncă. Vă rugăm să indicați cât de mulțumiți sunteți de fiecare aspect al jobului dvs. enumerat mai jos. Încercuiți în tabelul de mai jos o cifră de la 1 la 7 pentru fiecare afirmație, unde:

1	2	3	4	5	6	7
Dezacord total	Dezacord	Ușor dezacord	Nici acord, nici dezacord	Ușor de acord	Acord	Acord total

1. Majoritatea oamenilor din acest post sunt foarte mulțumit de slujbă	1	2	3	4	5	6	7
2. Oamenii de la acest loc de muncă se gândesc adesea să renunțe la acest job	1	2	3	4	5	6	7

Sursa: Scala satisfacției la locul de muncă, (Hackman și Oldham, 1980, p.116).

Caseta 5. În caseta 5 este prezentată *scala satisfacției vieții de familie*

Vă rugăm să indicați modul în care vă simțiți legat de familia dumneavoastră. Fiecare dintre afirmațiile de mai jos este ceva ce o persoană ar putea spune despre familia sa. Trebuie să indicați propriile sentimente personale despre familia dvs. marcând cât de mult sunteți de acord cu fiecare dintre declarații. Încercuiți numărul care corespunde afirmației de pe scala de mai jos în funcție de gradul de dezacord sau acord.

1	2	3	4	5	6	7
Dezacord total	Dezacord	Ușor dezacord	Nici acord, nici dezacord	Ușor de acord	Acord	Acord total

1. Familia mea este consecventă și corectă în tratamentul reciproc	1	2	3	4	5	6	7
2. Eu aș face orice pentru un membru al familiei mele	1	2	3	4	5	6	7
3. Mă simt bine cu familia mea	1	2	3	4	5	6	7
4. Întotdeauna simt că familia mea mă susține	1	2	3	4	5	6	7
5. Familia mea reprezintă cel mai puțin important aspect al vieții mele	1	2	3	4	5	6	7
6. Întotdeauna știu ce pot și ce nu pot când plec de acasă	1	2	3	4	5	6	7
7. Nu sunt sigur niciodată de regulile care sunt de la o zi la alta acasă	1	2	3	4	5	6	7
8. Familia mea reprezintă cel mai puțin important aspect al vieții mele	1	2	3	4	5	6	7
9. Voi face orice este necesar pentru orice membru al familiei mele	1	2	3	4	5	6	7
10. Este un conflict prea mare în familia mea	1	2	3	4	5	6	7
11. De obicei mă simt în siguranță când îi împărtășesc ceva familiei mele	1	2	3	4	5	6	7
12. Sunt fericit cu familia mea doar pe plan familial	1	2	3	4	5	6	7
13. Membrii familiei mele se comportă/tratează consecvent unul pe altul	1	2	3	4	5	6	7
14. Există multe lucruri în familia mea pe care aș vrea să le schimb	1	2	3	4	5	6	7
15. Cu familia mea rareori pot fi eu însumi	1	2	3	4	5	6	7
16. Sunt foarte nemulțumit de familia mea	1	2	3	4	5	6	7
17. Sunt profund dedicat familiei mele	1	2	3	4	5	6	7
18. Adesea mă simt nemulțumit de familia mea	1	2	3	4	5	6	7
19. Familia mea crede întotdeauna în mine	1	2	3	4	5	6	7
20. Consider că în familia mea există un confort și o satisfacție mare	1	2	3	4	5	6	7

Sursa: *Satisfacția vieții de familie* (Jones și Fletcher, 1996, pp. 117-118).

Caseta 6. În caseta 6 este prezentată *scala satisfacției vieții de familie*

Scala satisfacției vieții de familie

Vă rugăm să indicați modul în care vă simțiți legat de viața dumneavoastră. Fiecare dintre afirmațiile de mai jos este ceva ce o persoană ar putea spune despre viața sa. Trebuie să indicați propriile sentimente personale despre viața dvs. marcând cât de mult sunteți de acord cu fiecare dintre declarații. Încercuiți numărul care corespunde afirmației de pe scala de mai jos în funcție de gradul de dezacord sau acord.

1	2	3	4	5	6	7
Dezacord total	Dezacord	Ușor dezacord	Nici acord, nici dezacord	Ușor de acord	Acord	Acord total

1. În majoritatea cazurilor din viața mea aproape am atins idealul	1	2	3	4	5	6	7
2. Condițiile din viața mea sunt excelente	1	2	3	4	5	6	7
3. Sunt mulțumit de viața mea	1	2	3	4	5	6	7
4. Până în prezent am obținut lucrurile importante pe care le vreau în viața mea	1	2	3	4	5	6	7
5. Dacă aș putea să-mi retrăiesc viața nu aș schimba aproape nimic	1	2	3	4	5	6	7

Sursa: Scala satisfacției vieții de familie, (Diener, Emmons, Larson, and Griffin, 1985, p. 119).

4.4. Influența pandemiei generate de virusul COVID-19 asupra predării on-line și a calității vieții

Evoluția pandemiei generate de virusul COVID-19 a modificat normalitatea desfășurării activităților la nivel global. Prin urmare, în 16 martie 2020 s-a dat decretul prezidențial numarul 195 publicat în Monitorul Oficial al României, care prevede în capitolul VII, articolul 49 că „Pe durata stării de urgență, cursurile din toate unitățile și instituțiile de învățământ se suspendă[19]". Criza globală generată de pandemie a influențat societățile lumii pe multe planuri, pe lângă cel al sănătății: economic, social, psihologic etc. (Scârneci-Domnișoru, Csesznek, 2022).

Conform lui Di Vaio (2020a) dezvoltarea tehnologică reprezintă o soluție viabilă, modernă pentru continuarea procesului educațional.

În acest context, nu s-a putut recurge nici măcar la conceptul de învățare mixtă (engl. *blended learning*), care combină învățarea on-line cu cea *face-to-face* (Graham, 2013). Prin urmare, activitatea de predare care se desfășura față în față s-a mutat în mediul on-line, care a reprezentat o soluție a continuării activității de predare în condițiile distanțării sociale, așa cum s-a întâmplat și în alte țări (Wang, Zhang, Zhao, Zhanh și Jianh, 2020). Se apreciază că la nivel global cea mai mare parte a desfașurării activității de predare s-a mutat rapid în mediul on-line (Azzi-Huck & Shmis 2020, Shahzad și colab., 2020a).

Această situație a presupus adaptarea predării prin intermediul platformelor on-line de către universități, dar și adaptarea studenților la noua situație, prin reorganizarea diverselor resurse

[19] http://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocumentAfis/223831

de: spațiu personal la nivel locativ, internet, calculatoare, ambianța necesară concentrării care să fie cât mai facilă în lipsa unui sentiment de apartenență care crește nivelul de concentrare (Wei, 2020).

Trecerea de la învățământul off-line la cel on-line a fost una rapidă, adaptarea profesorilor și studenților fiind realmente necesară, în situația în care se presupunea că efectele pandemiei nu se vor opri prea curând. Data fiind situația, resursele de timp alocate de profesori pentru activitatea de planificare a noului tip de predare a fost limitată și este important să fie comparate notele studenților la examenele din primăvara lui 2020 cu cele din primăvara lui 2019, pentru a se observa dacă sunt diferențe și a se estima impactul comutării, factorii care i-ar putea afecta pe unii studenți și eficiența predării on-line (Orlov și colab., 2021). Ideea că învățarea la distanță în situații de urgență (ERT[20]) trebuie să fie monitorizată pentru ca universitățile să poată să înțeleagă probleme și provocările cu care se confruntă studenții și să identifice soluții pentru îmbunătățirea predării este completată de dorința de a fi îmbunătățită și colaborarea cu studenții (Mohmmed, Khidhir, Nazeer *și colab., 2020)* în vederea stabilirii unui echilibru între pregătirea pentru viața profesională și viața personală, pentru atingerea unui nivel dezirabil al calității vieții și în situații de criză. Acest aspect este important pentru a înțelege provocările și preferințele studenților pentru ca învățarea să fie optimă, dacă vor apărea noi valuri de Covid sau alte situații similare care impun desfășurarea predării on-line (Aguilera-Hermida, 2020).

Aprecierile referitoare la predarea on-line sunt împărțite în rândul celor care au adoptat-o. Unii autori se raportează pozitiv la predarea on-line, considerând că aceasta aduce un plus de

[20] ERT - The concept of the emergency remote teaching

digitalizare atât în rândul profesorilor cât și al studenților, deoarece competențele profesionale s-au dezvoltat prin intermediul interacțiunii digitale (Adams și colab. 2018, Chopra și colab. 2019) sau chiar consideră că este o transformare rapidă a curricumului care conferă un mediu de predare și învățare vibrant și dinamic (Mohmmed, AO, Khidhir, BA, Nazeer, A. *și colab., 2020).* De asemenea (Sahu, 2020) consemnează pe de o parte o serie de avantaje ale predării on-line: flexibilitatea predării și învățării, posibilitarea reaccesării materialelor în funcție de disponibilitatea lor de timp, iar pe de altă parte ale pedagogiei online (engl. *online pedagogies*): videoclipurile, realitatea virtuală, jocurile și activitățile de învățare experiențială, care fac învățarea mai activă, fapt care crește motivația și îi atrage pe beneficiari.

Alții își exprimă îngrijorarea referitoare la calitatea procesului educațional deoarece materialele de învățare transmise digital s-ar putea să nu poată să fie accesate de către toți beneficiarii datorită lipsei resurselor tehnologice, a internetului, în cazul celor din mediul rural sau deșerturi (Sahu, 2020, Mohmmed, AO, Khidhir, BA, Nazeer, A. *și colab., 2020*). În acord cu aceștia, Shek (2021, p.1) evidențiază douăsprezece probleme de reflecție care ne pot ajuta încât să fim mai bine pregătiți pentru viitoare pandemii, în cadrul cărora menționează decalajul digital care ia în calcul o serie de aspecte negative pentru studenți: lipsa unui computer performant, rapid, faptul că unii studenți nu au un calculator și folosesc un telefon, disponibilitatea rețelei WI FI sau o conexiune slabă, faptul că în unele familii există mai mulții copii care au nevoie să folosească computerul și trebuie să îl împartă, mai ales pentru familiile din mediul rural (Lai, Widmar 2020). Lipsa resurselor este datorată sărăciei familiilor din care provin elevii sau studenții (Reich și colab. 2020 ; UNESCO 2020). Conform datelor extrase din American Instructional Resources Survey (AIRS) rezultă că 43%

dintre profesori menționează că în procesul de învățare on-line există probleme de comunicare și participare la activitățile educative (Stelitano și colab. 2020).

Pandemia a fost și este în continuare asociată cu o situație de criză. Dar situațiile de criză pot forța implementarea și utilizarea resurselor tehnologice. În ultimii ani noile oportunități generate de tehnologie au început să fie implementate pas cu pas. Însă utilizarea lor a fost abordată cu multă timiditate și sub potențialul de care se putea beneficia de către un segment suficient de mare de utilizatori. De exemplu, Universitatea „Transilvania" din Brașov beneficia de accesarea platformei E-Learning, dar conform datelor furnizate de Biroul IT al universității, înainte de pandemie, aceasta era utilizată doar într-un procent de 15% în activitatea curentă de către cadrele didactice de la ciclul de licență cu predare la zi pentru încărcarea materialelor de curs și evaluarea studenților la examene. Comparativ cu gradul redus de utilizare al platformei de către cei ce desfășurau predarea off-line, cei care erau implicați în predarea programului de studiu „Învățământ la Distanță" (ID) utilizau platforma într-un procent de 100%.

Criza generată de Covid-19 a forțat și impus utilizarea platformei e-learning modificând procentul de accesare al celor implicați în ciclul de studii cu frecvență la zi, de la 15% la 100%. Această trecere a reprezentat o provocare pentru profesori, studenți, administratorii platformelor, reprezentanții departamentului IT al instituției, dar și pentru furnizorii de servicii de internet, de dispozitive (tablete, computere, laptopuri) și unități de stocare. Conform celor menționate, resursele tehnologice, de spațiu, disponibilitatea adaptării la situații noi contribuie la o creștere a calității vieții, deoarece în lipsa acestei raportări, dezvoltarea profesională putea fi stopată și genera abandonarea unui ciclu de studii (indiferent de nivel – școală profesională, liceu, facultate, masterat, doctorat) care

generează efecte disturbatoare la nivel social. Prin urmare ar fi putut însemna ca piața muncii să fie debalansată, dacă într-un an nu existau absolvenți pe fiecare specializare, deoarece unii angajați ies la pensie și nu are cine să îi înlocuiască în totalitate, pornind de la premisa că poate mai există un număr de specialiști care nu lucrează și ar deservi un număr mic din necesarul total al societății. În acest scenariu, calitatea serviciilor și implicit a vieții ar înregistra o creștere negativă.

Și în alte domenii trecerea în online, provocată de pandemia COVID, a fost văzută atât ca oportunitate, dar și ca provocare. De exemplu, în domeniul asistenței sociale, digitalizarea forțată a luat prin surprindere pe toată lumea și a fost, în același timp, atât provocatoare cât și problematică, atât pentru manageri și angajați, cât și pentru beneficiari, deoarece adaptarea a trebuit să se facă extrem de rapid, fiind un domeniu afectat puternic de criză, în special în cazul beneficiarilor.

În același timp, digitalizarea forțată și trecerea în sistem online este văzută la momentul actual, ca o oportunitate prin accesul asistenților sociali la participarea la conferințe, webinarii, cursuri on-line, ceea ce le îmbunătățește viața, atât profesională cât și personală (Bódi, 2022)

Prin urmare, predarea on-line reprezintă o soluție viabilă pentru formarea necesară dezvoltării carierei și atingerea unui echilibru superior între viața personală și cea profesională, necesare pentru creșterea calității vieții.

Bibliografie

Abbott, R. A., Ploubidis, G. B., Huppert, F. A., Kuh, D., Wadsworth, M. E. și Croudace, T. J. (2006). Psychometric evaluation and predictive validity of Ryff's psychological well-being items in a UK birth cohort sample of women. *Health and quality of life outcomes*, *4*, 1-16.

Abu-Lughod, L. (1990). The romance of resistance: Tracing transformations of power through Bedouin women. *American ethnologist*, *17*(1), 41-55.

Adams, D., Sumintono, B., Mohamed, A. și Noor, N.S.M. (2018). Pregătirea pentru învățarea electronică în rândul studenților cu medii diverse într-o instituție de învățământ superior din Malaezia. *Jurnalul malaezian de învățare și instruire* 15 (2), 227–256.

Aguilera-Hermida, P.A. (2020). College students' use and acceptance of emergency online learning due to COVID-19, *International Journal of Educational Research Open*, Volume 1, 2020, 100011, ISSN 2666-3740.

Aluaş, I., Drăgan, I. (1971). *Sociologia franceză contemportană – teorie, metodologie, tehnici, ramuri*, Bucureşti: Editura Politică.

Appadurai, A. (1985). Gratitude as a social mode in South India. *Ethos*, 13. pp. 236-45.

Aristotel [c.402 î.e.n.](1969). *Despre suflet*. București: Editura Științifică.

Aristotel [c.329-323 î.e.n.](2011). *Retorica*. București: Univers Enciclopedic Gold.

Armstrong, M. [2001](f.a). *Managementul resurselor umane. Manual de practică*. București: Editura Codecs.

Ateca-Amestoy, V.,Gerstenblüth, M., Mussio, I. și Rossi, M. (2016). How do cultural activities influence happiness? Investigating the relationship between self-reported well-being and leisure. *Estudios Económicos (México, DF)*, *31*(2), 217-234.

Ateca-Amestoy, V. (2011). Leisure and subjective well-being, în S. Cameron (ed.), *Handbook on the Economics of Leisure* , Edward Elgar Publishing.

Aydemir, M., Dinc, S. și Caglar, M. (2016). How Work-Life Balance and Work Values Differ From Generation to Generation: An Exploratory Study. *Annual International Conference on Social Science*, 2, 77-89.

Azzi-Huck, K. și Shmis, T. (2020). *Gestionarea impactului COVID-19 asupra sistemelor educaționale din întreaga lume: modul în care țările se pregătesc, se descurcă și planifică recuperarea.*

Batâr, D. (2003). *Sociologie*. Sibiu: Editura Psihomedia.

Baudrillard, J. (2008) *Societatea de consum. Mituri şi structuri*. Bucureşti, Editura Comunicare.ro.

Bălțătescu, S. (2003). Abordări psihosociale ale satisfacţiei şi fericirii. *Calitatea vieții*, *14*(2), 251-262.

Becchetti, L., Ricca E.G. și Pelloni A. (2012). Relația dintre petrecerea timpului liber social și satisfacția vieții: Cauzalitate și implicații politice, *Social Indicators Research* , 108(3): 453-490.

Becker, H. (1963). *Outsiders: Studies in the sociology of deviance*. New York, NY: Free Press.

Bellavia, G. și Frone, M.R. (2005). Work – family conflict. In J. Barling, E.K. Kelloway, M.R. Frone (Eds.), *Handbook of work stress* (pp.113 – 147).Thousand Oaks, CA: Sage.

Belsky, J., Perry-Jenkins, M. și Crouter, A. (1985). The work-family interface and maritalchange across the transition to parenthood. *Journal of Family Issues*, 6, 205-220.

Bencheci, M. și Hîncu, O. (2014). Stresul la locul de muncă–problemă globală. În *Conferinţa tehnico-ştiinţifică a colaboratorilor, doctoranzilor și studenţilor* (Vol. 2, pp. 484-485).

Blood, R. O., Jr. și Wolfe, D. M. (1960). *Husbands and wives: The dynamics of family living.* Oxford, England: Free Press Glencoe.

Bódi, D. C. și Gotea, M. (2016). The evaluation of a professional development program in social work. Using swot analysis as an evaluation method. Bulletin of the Transilvania University of Braşov. Series VII: Social Sciences Law, 123-128.

Bódi, D.C. *(2017). Persoanele vârstnice. Resursă importantă în familie și în societate Iași: Editura Institutul European.*

Bódi, D.C. (2020). „Using the drawing to identify postretirement identity transformation”. In Florentina Scârneci-Domnișoru (ed.). *Visual Techniques Applied in Social Research.* Peter Lang GmbH. Berlin. pp. 189-228. DOI 10.3726/b16351.

Bódi, D.C. (2022). Being social worker during the covid-19 pandemic. *Bulletin of the Transilvania University of Brașov*. Series VII: Social Sciences, Law, Vol. 15(64) No. 2, 195-202.

Boncu, Șt. (2000). *Devianța tolerată.* Iași: Editura Universității „Al. I. Cuza”.

Borgonovi, F. (2004). Performing arts attendance: an economic approach. *Applied Economics*, *36*(17), 1871-1885.

Bourdieu, P. (1980). „Le capital social”, în *Actes de la Reserche en Sciences Socialea, vol. 31.*

Bourdieu, P. (1984). *Distincție: O critică socială asupra judecății gusturilor*, Cambridge, Harvard University Press.

Bourdieu, P. (1986). The Forms of capital Pp. 241-258 in John G. Richardson *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education* , Greenwood Press, New York.

Bradburn, N. (1969). The structure of psychological well-being. Chicago: Aldine.

Briciu, V. A., Briciu, A. și Floroiu, E. A. (2023). An Exploratory Study About the Effects of Working from Home in the Corporate Environment”, *10th SWS International Scientific Conference on Social Sciences – ISCSS 2023, 23*(1).

Briciu, V. A., Briciu, A., Tudor, C. A. și Coman, C. (2021). Online Employer Branding Promotion. Evaluating the Official Websites of Romanian Automotive Companies from Brașov County” în A. Repanovici (coord.), *11th International Conference on Information Science and Information Literacy*, Sciendo, pp. 30-39, https://doi.org/10.2478/9788395815065.

Briciu, V.A., Briciu, A., Tudor, C. A. și Coman, C. (2022). Analyzing Romanian Automotive Companies Websites to Evaluate the Online Employer of Choice and Branding Characteristics”, *9th SWS International Scientific Conference on Social Sciences – ISCSS 2022, 9*(1), pp. 801-807, DOI: 10.35603/sws.iscss.2022/s10.094.

Brown, J., Bowling, A. și Flynn, T. (2004). Modele de calitate a vieții: o taxonomie, o privire de ansamblu și o revizuire sistematică a literaturii. Forumul European pentru Cercetarea Îmbătrânirii Populației.

Bruni, L. și Stanca, L. (2008). „Watching alone: relational goods, television and happiness”, *Journal of Economic Behavior and Organization*, 65(3-4): 506-528.

Burisch, M. (2006). *The burnout-Syndrome: Atheory of inner Exhaustion.* Heidelberg: Springer Medizin Verlag.

Buzea, C. (2010). *Motivația. Teorii și practici*. Iași: Editura Institutul European.

Chelcea, S. (coord.). [2006](2008). *Psihosociologie. Teorii, cercetării şi aplicaţii.* Bucureşti: Editura Polirom.

Chelcea, S. (coord.). (2008). *Ruşinea şi vinovţia în spaţiul public.* Bucureşti: Editura Humanitas.

Chen, Z., și Liu, Y. (2020). The state of leisure life situation and the meaning of leisure. *International Journal of Educational Research, 102*, pp. 1-19.

Chopra, G., Madan, P., Jaisingh, P., Bhaskar, P .: Eficacitatea portalului E-learning din perspectiva studenților: o abordare a modelului de ecuație structurală (SEM). *Tehnologie interactivă și educație inteligentă* 16 (2), 94–116 (2019).

Clark, C. (1987). Sympathy biography and sympathy margin. *The American Journal of Sociology*, 93, 2, pp. 290-321.

Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations*, 53, 747-770.

Coleman, J. S. și Hoffer, T. (1987). *Public and Private High Schools*. New York: Basic Books.

Coleman, J. S. (1988). „Social Capital in the Creation of Human Capital”, în *The American Journal of Sociology* Supplement 94: S95-S120.

Coleman, J. S. (1990). *Foundations of Social Theory, Cambridge: Press of Harvard University Press.*

Collier, P. (1998). *Social capital and poverty*. World Bank, Social Development Family, Environmentally and Socially Sustainable Development Network.

Coman, C., și Briciu, V. (2014). Predictors of life satisfaction in BRAŞOV, Romania. *Christian Values vs Contemporary Values*, 211.

Constantinescu, N. [1996](2000). *Etnologia şi folclorul relaţiilor de rudenie*. Bucureşti: Editura Univers.

Crocker, T. F., Brown, L., CleggA. Farley, K., Franklin, M., Simpkins, S. și Young, J. (2019). *Quality of life is substantially worse for community-dwelling older people living with frailty: systematic review and meta-analysis. Quality of Life Research*, 28, 2041-2056.

Dehghan, M., Kaka Mirza, H., Alaeifar, S., Jazinizadeh, M., Iranmanesh, M. H., Mohammadiakbarabadi, F., Salehi, M., Ghonchehpour, A. și Zakeri, M. A. (2023). Quality of Life and Use of Complementary and Alternative Medicines among Narcotics Anonymous Patients: A Cross-Sectional Study in Southeast Iran. *Evidence-Based Complementary and Alternative Medicine*. pp. 1–10.

Demerouti, E., Bakker, A.B., Vardakou, I. și Kantas, A. (2003) The Convergent Validity of Two Burnout Instruments. European Journal of Psychological Assessment, 19, 12-23.

Demerouti, E. (2018). *The Oldenburg Inventory: A Good Alternative to Measure Burnout (and Engagement).*

Diener, E. (1984). Subjective well-being. Psychological Bulletin, 95, 542–575.

Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J. și Griffin, S. (1985). The Satisfaction With Life Scale. *Journal of Personality Assessment, 49*(1), 71-75.

Diener, E., Lucas R.E. (1999). Personality and subjective wellbeing, in: *Well-Being: The Foundations of Hedonic Psychology*, edited by: Kahneman, D., Diener, E., and Schwarz, N., Russell Sage Foundation, New York, 213–229.

Diener E. și Suh, E.M. (1999). National differences in subjective wellbeing. in: *Well-Being: The Foundations of Hedonic Psychology*, edited by: Kahneman, D., Diener, E., and Schwarz, N., Russel Sage Foundation, New York, (pp. 593).

Diener, E. și Lucas, R. E. (2000). *Explaining differences in societal levels of happiness: relative standards, need fulfillment, culture, and evaluation theory*, „Journal of Happiness Studies”, vol. 1, nr. 1, 2000, pp. 41–48.

Diener, E. (2009). Subjective well-being. In E. Diener (Ed.), The science of well-being (pp.11–58):New York: Spring.

Di Vaio, A., Boccia, F., Landriani, L. și Palladino, R. (2020). Artificial intelligence in the agri-food system: Rethinking sustainable business models in the COVID-19 scenario. *Sustainability*, *12*(12), 4851.

Dobrescu, A.(2023). *Gender Discrimination in the Organisational Environment,* Bulletin of Transilvania University, Braşov, Series VII, Social Sciences and Law, vol.16(65), No.2-2023;

Durkheim, É. [1893]((2001) *Diviziunea muncii sociale*. Bucureşti: Editura Albatros. (Trad. rom. Cristinel Pantelimon).

Dutton, J. E. și E. Heaphy, E. D. (2003). The Power of High Quality Connections. In Cameron, K., J.E. Dutton and R.E. Quinn, *Positive Organizational Scholarship*. (pp. 263-278). San Francisco: Berrett Koehler.

Easterlin R. (2003). *Explaining Happiness.* Proc. Natl. Acad.Sci., 100(19), 11 176–11 183, 2003.

Edwards, J. R și Rothbard, N. P. (2000). Mechanisms linking work and family: Clarifying the relationship between work and family constructs. *The Academy of Management Review, 25*(1), 178-199.

Edwards, J. R. și Rothbard, N. P. (2005). Work and family stress and well-being: An integrative model of person–environment fit within and between the work and family domains. In E. E. Kossek & S. J. Lambert (Eds.), *Work and life integration: Organizational, cultural, and individual perspectives*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.

Eslami, S., Khalifah, Z., Mardani, A., Streimikiene, D. și Han, H. (2019). Community attachment, tourism impacts, quality of life and residents’ support for sustainable tourism development. *Journal of Travel & Tourism Marketing*, 36(9), 1061-1079.

Fallowfield, L. (2009). *What is quality of life, health economics*. UK: Second edition.

Ferriss, A. L. (2004). The Quality of Life Concept in Sociology. *The American Sociologist*. 37(3). pp. 37–51.

Flanagan, J.C. (1978). O abordare de cercetare pentru îmbunătățirea calității vieții noastre. *Psiholog american*, *33* (2), 138.

Frey, B.S. (2008). Cities, culture and happiness, *Ethos*, World Cities Summit Issue, iunie, pp. 102-111.

Frone, M. R., Russell, M., și Cooper, M. L. (1992). Antecedents and Outcomes of Work-Family Conflict: Testing a Model of the Work-Family Interface. *Journal of Applied Psychology*,77,65-78.

Frone, M. R. (2003). Work–family balance. In J. C. Quick & L.E. Tetrick (Eds.), *Handbook of occupational health psychology* (pp. 143-162). Washington, DC: American Psychological Association.

Galloway, S., Bell, D., Hamilton, C. și Scullino, A. (2006). *Quality of life and well-being: measuring the benefits of culture and sport: literature review and think piece.* Edinburgh: Scottish Executive Social Research.

Gerasymczuk, W. și Bacylewa O. (2019). Quality of Life as Interdisciplinary Problem. *Roczniki Teologiczne*. 1. 127–135.

Graham, C. R. (2013). Emerging practice and research in blended learning. In M. G. Moore (Ed.), Handbook of distance education (pp. 333–350). (3rd ed.). New York, NY: Routledge.

Granovetter, M. (1973). ,,The streng of Weak Ties", în *American Journal of Sociology*, vol. 78, nr. 6, pp. 1360-1380.

Greenhaus, J. H. și Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10, 76-88.

Greenhaus, J. H., și Powell, G. N. (2006). *When work and family are allies: A theory of work– family enrichment*. Academy of Management Review.

Goffman, E. [1959](2003). *Viaţa cotidiană ca spectacol. Bucureşti*: Editura Comunicare.ro (Trad. Rom. S. Drăgan şi L. Albulescu).

Gordon, M. [1994](2003). *Dicţionar de sociologie*. Bucureşti: Editura Univers Enciclopedic.

Gotea, M. (2016). Contemporary Challenges for Intrafamilial Relations. *Bulletin of the Transilvania University of Braşov*, Series VII: Social Sciences and Law, 9(2), 91-96.

Gotea, M. (2010). Reţelele sociale şi importanţa lor în asistenţa socială. *Revista de Asistenţă Socială*, (2), 35-49.

Grossi, E., Sacco P.L., Tavano-Blessi G. și Cerruti R. (2010). Impactul culturii asupra bunăstării subiective individuale a populației italiene: un studiu explorator, *Cercetare aplicată în calitatea vieții* , 6(4): 387-410.

Grootaert, C. (1999). Social Capital, Household Welfare, and Poverty in Indonesia. *World Bank Policy Research Working Paper*, No. 2148.

Grzywacz, J.G. și Marks, N. (2000). Reconceptualizing the work-family interface: An ecological perspective on the correlates of positive and negative spillover between work and family. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5 (1), 111-126.

Grzywacz, J.G. și Marks, N.F (2000). Reconceptualising the work-family interface: An Ecological perspective on the correlates of positive and negative spill over between work and family. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5,111-126.

Gutek, B. A., Parasuraman, S. și Greenhaus, J. H. (1997). Services and work-and-family life. *Integrating work and family: Challenges and choices for a changing world*, 77-90.

Hacking, I. (2006). Making up people. *London Review of Books,* 28(16/17), 23-26.

Hackman, J. R. și Oldham, G. R. (1980). *Work Redesign. Reading*. MA: Addison-Wesley.

Hagan, J. M. (1994). *Deciding to be legal: A Maya community in Houston*. Temple University Press.

Halbesleben, J. R. B. (2006). Sources of social support and burnout: A meta-analytic test of the conservation of resources model. *Journal of Applied Psychology, 91*(5), 1134-145.

Hampshire, K.R. și M. Matthijsse. (2010). Pot proiectele artistice să îmbunătățească bunăstarea tinerilor? O abordare a capitalului social, *Social Science & Medicine* , 71: 708-716.

Harter, J. K., Schmidt, F. L. și Hayes, T. L. (2002). Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: a meta-analysis. *Journal of applied psychology*, 87(2), 268.

Higgins, C. A., Duxbury, L. E. și Irving, R. H. (1992). Work-family conflict in the dual career family. *Organizational Behavior and Human Decision Processes, 51*(1), 51-75.

Hîncean, M.G. (2014). *Rețele sociale. Teorie, metodologie și aplicații*. București: Editura Polirom.

House, R. J. și Rizzo, J. R. (1972). Toward the measurement of organizational practices: Scale development and validation. *Journal of Applied Psychology*, *56*(5), 388-396.

Iluț, P. (2009). *Psihologie socială și sociopsihologie*. Iaşi: Editura Polirom.

Inglehart, R. (1997). *Modernization and Postmodernization: Cultural, economic and Political Changes in 43 Societies.* Princeton: Princeton Univercity Press.

Iwasaki, Y. (2007). Leisure and quality of life in an international and multicultural context: What are major pathways linking leisure to quality of life?. *Social indicators research*, *82*, 233-264.

Jones, F. și Fletcher, B.C (1996). Job control and health, In Schabracq, M.J. Winnubst, A.M., Cooper, C.L., (Ed.), *Handbook of work and health psychology*. Chichester, Wiley..

Kahneman, D., Diener, E. și Schwarz, N. (Eds.)(1999). Well-being: Foundations of hedonic psychology. New York: Russell Sage Foundation Press.

Kawachi, I., și Berkman, L. F. (2000). ”Social cohesion, social capital, and health.” În *Social Epidemiology.* Oxford: University Press.

Kinnunen, U. și Mauno, S. (1998). Antecedents and outcomes of work-family conflict among employed women and men in Finland. *Human Relations*, 51 (2), 157-177.

Krägeloh, C. U., Kersten , C., Billington, D.R, Hsien-Chuan Hsu, P., Shepherd, D., Landon, J. X și Feng, X. J. (2013) . Validation of the WHOQOL-BREF quality of life questionnaire for general use in New Zealand: Confirmatory factor analysis and Rasch analysis. *Quality of Life Research*, 2013, 22.6: 1451-1457.

Lai, J. și Widmar, N. O. (2020). Revisiting the digital divide in the COVID-19 era. *Applied Economic Perspectives and Policy.*

Lamont, M și Molnár, V. (2001). How blacks use consumption to shape their collective identity: Evidence from marketing specialists. *Journal of Consumer Culture*, *1*(1), 31-45.

Leavitt, H.J. și Kenneth E. K. (1963). Most „Efficient” Solutions to Communicaţion Networks: Empirical Versus Analytical Search. *Sociometri,* 26:260-267.

Le Bon, G. [1895](2007). *Psihologia mulţimilor.* Filipeștii de Târg. Prahova: Editura Antet XX Press.

Leiter, MP, Laschinger, HKS, Day, A. și Oore, D.G. (2011). Impactul intervențiilor de civilizație asupra comportamentului social al angajaților, suferinței și atitudinilor. *Revista de psihologie aplicată* , *96* (6), 1258.

Leovaridis, C. și Vătămănescu, E.M. (2015). Aspecte privind echilibrul dintre viața profesională și viața personală a angajaților cu înaltă calificare din unele sectoare de servicii din România. *Journal of Eastern Europe Research in Business & Economics, 2015* , 1-15.

Leung, L. și Lee, P.S.N. (2005). Determinanți multipli ai calității vieții: rolurile activităților de pe Internet, utilizarea noilor media, sprijinul social și activitățile de agrement. *Telematică și informatică, 22* , 161–180.

Lock, E.A. (2000). Motivation, Cognition, and Action: An Analysis of Studies of Task Goal and and Knowledge. *Applied Psychology: an International Review,* 49, 3, 408–409.

Lockwood, N. (2003). Work-life balance: Challenges and solutions. Society for Human Resource Management Research Quarterly , 1-10.

Lutz, C. și White, G.M. (1986). *The Anthropology of emotions. Annual Review of Anthropology*. Vol. 15, pp. 405-436.

Lyloid, K.M. și Auld, C.J. (2002). Rolul timpului liber în determinarea calității vieții: probleme de conținut și măsurare. *Social Indicators Research, 57* , 43–71.

Lyubomirsky, S. și Lepper, H. S. (1999). A measure of subjective happiness: Preliminary reliability and construct validation. Social Indicators Research, 46, 137–155.

Maher, V. (1984). *Possession and dis-sosesion Maternity and Morality in Marocco.* See Ref. 118, pp. 103-28.

Mardache, A.C. și Atudorei, I.A. (2013). Projects for the Establishment of Intentional Communities in Romania. *Bulletin of the Transilvania University of Braşov,* Series VII, Vol. 6 (55) No. 2, 167-172.

Mardache, A.C. (2015). *Simplitatea voluntară în comunitățile intenționale din România*. Cluj-Napoca: Presa Universitară Clujeană.

Mardache, A.C. (2016). Intentional Communities in Romania – Story of their beginnings. *Bulletin of the Transilvania University of Brasov*, Series VII, Vol. 9 (58) No. 2, 97-104.

Mardache, A.C. (2017). Intentional Communities in Romania - Precursor stage of community integration. *Bulletin of the Transilvania University of Brasov*, Series VII, Vol. 10 (59) No. 2, 87-92.

Mardache, A.C. (2018). Intentional Communities in Romania – The motivation to live in the community. *Bulletin of the Transilvania University of Brasov*, Series VII, Vol. 11 (60) No. 2, 75-82.

Marks, S. R., și MacDermid, S. M. (1996). Multiple roles and the self: A theory of role balance. *Journal of Marriage and the Family*, 58, 417-432.

Marshall, G. (Ed.). (2003). *Oxford dicţionar de sociologie*. Univers enciclopedic.

Marx, K. (1859) *A Contribution to the Critique of Political Economy*. Moscow: Progress Publishers.

Marx, K., Engels, F. [1845](1962). *Manifestul partidului comunist*. București: Editura Politică.

Marx, K. și Engels, F. [1845] (1968). *L 'idèologie allemande*. Paris, Ed. Sociales 1968.

Marx, K. (1859). Preface to a Contribution to the Critique of Political Economy. *The Marx-Engels Reader*, *2*, 3-6.

Marx, K. (1867). *Capitalul: O critică a economiei politice*, citat în: Marx, K. şi Engels, F., 1966.

Maslach, C. (1993). Burnout: A multidimensional perspective. In W.B. Schaufeli, C. Maslach & T.Marek (Eds.), Professional burnout: *Recent developments in theory and research* (pp.19-32). Washington, DC: Taylor & Francis.

Maslach, C., Jackson, S.E. și Leiter, M.P. (1996). *The Maslach Burnout Inventory* 3rded.). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.

Maslach, C., Leiter, M. P. (1997). *The truth about burnout. How organizations cause personal stressand what to do about it*. San Francisco: John Wiley & Sons.

Maslach, C., Schaufeli, W.B. și Leiter, M.P. (2001). Job Burnout. *Annual Review of Psychology,* 53, pp. 397-422.

Maslow, A. H. (1943). A Theory of Human Motivation. *Psychological Review,50(4)*, 370-96.

Maslow, A. H. (1954). *Motivation and personality*. New York: Harper and Row.

Mason, J. (2002). *Qualitative Researching*. Publisher: SAGE Publications Ltd; 2nd edition.

Mastekaasa, A. și Moum, T. R. (2010). The perceived quality of life in Norway. 385-419.

Matei, D. (2018). *Durata somnului şi riscul cardiovascular*. Practica medicală – VOL. 13, NR. 3(59), Ref: Ro J Med Pract. 2018;13(3) DOI: 10.37897/RJMP.2018.3.2.

Mauss, M. [1923-1924] (1993). *Eseu despre dar*. Anee Sociologique. Iași: Institutul European.

Mărginean, I. și Vasile, M. (coord.)(2015). *Dicționar de Calitatea Vieții.* București: Expert.

McCormick, B. și McGuire, F. (1996). Timp liber în viața comunitară a locuitorilor în vârstă din mediul rural. *Științe ale timpului liber, 18* , 77–93.

Meier, J., Austin, S.F. și Croker, M. (2010). Generation Y in the Workforce: Managerial Challenges. The Journal of Human Resouce and Adult Learning, 6(1), 68-78.

Merton, R. K. (1938). Social Structure and Anomie. *American Sociological Review, Vol 3, 5, pp. 672-682*Meier, J., Austin, S.F. & Croker, M. (2010). Generation Y in the Workforce: Managerial Challenges. *The Journal of Human Resouce and Adult Learning,* 6(1), 68-78.

Merz, J. și Scherg, B. (2013). Polarization of time and income - A multidimensional approach with well-being gap and minimum 2DGAP: Germany, evidence, *IZA Discussion Paper*, nr. 7418.

Michaelson, J., Abdallah, S., Steuer, N., Thompson, S. și Marks, N.(2009). *National accounts of well-being: Bringing real wealth onto the balance sheet*. London: New Economics Foundation.

Michalos, A. (2005). Arte și calitatea vieții: un studiu explorator, *Social Indicators Research* , 71: 11-59.

Michalos, A. și Kahlke, P.M (2010). Arte și calitatea vieții percepută în Columbia Britanică, *Social Indicators Research*, 96: 1-39.

Mihăilescu, V. (coord). (2002). *Vecini şi vecinătăţi în Transilvania.* Bucureşti: Editura Paideea.

Mohmmed, A.O., Khidhir, B.A., Nazeer, A. și Vijayan, V.J. (2020). Predare de urgență la distanță în timpul pandemiei de Coronavirus: tendința actuală și viitoarea directivă la Middle East College Oman. *Soluții inovatoare de infrastructură , 5* , 1-11.

Mokhatri-Hesari, P. și Montazeri, A. (2020). Health-related quality of life in breast cancer patients: review of reviews from 2008 to 2018. *Health and quality of life outcomes*, 18, 1-25. https://doi.org/10.1186/s12955-020-01591-x

Moris, M.L. și Madsen, S.R. (2007). Advancing work-life integration in individuals, organizations, and communities [Special issue]. Advances in Developing Human Resources, 9(4). *Advancing Work–Life Integration in Individuals, Organizations, and Communities.*

Mundy, J. și Odum, L. (1979). *Leisure education: Theory and practice*.

Myers, F. R. (1986). *Pintupi Country, Pintupi Self: Sentiment, Place, and Politics Among Western Desert Aborigines*. Washington, DC: Smithsonian Inst. Press.

Nadel, S. F. (1957). *The Theory of Social Structure*. London: Cohen & West.

Narayan, Deepa. (1999). *Bonds and Bridges: Social Capital and Poverty.* Word Bank.

Narayan, Deepa şi Pritchett, L. (1999). Cents and Sociability: Household Income and Social Capital in Rural Tanzania. *World Bank.*

Netemeyer, R.G., Boles, J.S. și McMurrian, R. (1996). Development and validation of work family conflict and family-work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, 81 (4), 400-410.

Nimrod, G. și Adoni, H. (2006). Stilul recent de petrecere a timpului liber și satisfacția de viață în rândul pensionarilor din Israel. *Aging & Society, 26* , 607–630.

Nussbaum, M. (1999). Femeile și egalitatea: abordarea capacități-lor. *Laboratorul Internațional. Apoc. , 138* , 227.

Oprica, R. (2015). „Mixul de „Justiție socială”: capital, responsabilitate, antreprenoriat, în *Justiţie şi coeziune socială.* (coord. Răţulea Gabriela). Iaşi: Editura Institutul European.

Orlov, G., McKee D., Berry J., Boyle A., DiCiccio T., Ransom T., Rees-Jones A. și Stoye J. (2021). Learning during the COVID-19 pandemic: It is not who you teach, but how you teach. *Economics Letters*, Volume 202, 2021,109812, ISSN 0165-1765.

Oșvat, C. (2010). Familia copilului cu dizabilități: aspecte privind calitatea vieții. În Buzducea, D, Asistența socială a grupurilor de risc (pp. 181 – 196). Iași: Polirom.

Pandey, S. și Kumar, E.S. (1997). Development of a measure of role conflict. International *Journal of Conflict Management*, Vol. 8 No. 3, pp. 187-215.

Pareek, U. (1983) Organizational Role Stress Scale. *Manual.* Navina Pub., Ahmedabad.

Parsons, T. (1971). *Sistemul societăților moderne* (p. 80). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

Parsons, T. [1961] (2007). *O schiță a sistemului social*. N / A.

Peeters, M.C., Montgomery, A.J., Bakker, A. și Schaufeli, W.B. (2005). Balancing work and home: How job and home demands are related to Burnout. *Internațional Journal of Stress Management, 12, pp. 43-61.*

Piaget, J. (1932). The moral judgment of the. *Chi1d. New York: McGraw-Hil1 Book Co.*

Pigou, A.C. (1920). *The Economics of Welfare*. London: Macmillan.

Piotrkowski, C.S. (1979). *Work and the Family System: A Naturalistic Study of Working -Class and Lower-Middle-Class Families.* New York: The Free Press.

Pitt-Catsouphes, M. și Christensen, K. (2006). Unmasking the Taken for Granted. Community, *Work and Family*, 7(2), 123-142.

Plieger, T., Melchers, M., Montag, C., Meermann, R. și Reuter, M. (2015). Life stress as potențial risk factor for depression and burnout. *Science Direct,* 2, 19-24

Portes, A. (1998). ,,Social capital: Its Origins and aplications in Modern Sociology", în *Annual review of Sociology*, vol. 24, pp. 1-24.

Putnam, R.D. (1993). Ce face ca democrația să funcționeze? *Revista civică națională , 82* (2), 101-107.

Putnam, R. D. (1995). „Bowling Alone: America's Declining Social Capital," *Journal of Democracy*, Vol. 6, Nr. 1, January 1995, 68.

Putnam, R. D. (1995b). „Tuning In, Tuning Out: The Strange Disappearance of Social Capital in America”, *Political Science and Politics*, 28, no.4, 664-665.

Putnam, R. D. (2000). *Bowling Alone. The Collapse and Revival of American Community*. New York: Simon & Schuster.

Putnam, R. D. (2001). *Cum funcţionează democraţia,* Iaşi: Editura Polirom.

Radcliffe-Brown, A.R . (1940). Despre relațiile în glumă. *Africa , 13* (3), 195-210.

Ralph H. Turner, R. H și Killian L. M. [1957](1972). *Collective Behavior*. Englewood Cliffs: Prentice-Hall.

Ratzon, N., Schejter, T., Alon, E. și Schreuer, N. (2011). Are young adults with special needs ready for the physical work demands? *Research in Developmental Disabilities,* 2, 371–376, ELSEVIER.

Rățulea, G.G. (2015). *Justiție și coeziune socială.* Iași: Editura Institutul European.

Reich, J., Buttimer, C.J., Fang, A., Hillaire, G., Hirsch, K., Larke, L., Littenberg-Tobias, J., Moussapour, R.M., Napier, A. și Thompson, M. (2020). *Remote learning guidance from state education agencies during the COVID-19 pandemic: A first look.* EdArXiv.

Repetti, R. L. (1987). Individual and common components of the social environment at work and psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology, 52*(4), 710-720.

Riesman, P. (1983). On the irrelevance of child rearing practices for the formation of personality. An analysis of childhood, personality, and values in two African communities. *Culture, Medicine & Psychiatry*. 7, 2, pp. 103-129.

Rimé, B [2005](2007). *Comunicarea socială a emoţiilor.* București: Editura „Trei”. (Trad. Rom. M. Marin).

Rincy, V. M. și Panchanatham, N. (2014). Work life balance: A short review of the theoretic-cal and contemporary concepts. Continental J. Social Sciences, 7(1), pp. 1 – 24.

Robinson, L. J., Schmid A. A. și Sile, M. E. (1999). „Is social Capital Really a Capital?”, în *Review of social Economy,* vol. 60, nr.1, pp1-21.

Rodríguez, A., Látková, P. și Sun, Y.Y. (2008). Relația dintre timpul liber și satisfacția vieții: aplicarea teoriei activității și nevoii. *Social Indicators Research, 86* , 163–175.

Rodríguez-Martínez, A., Fuente-Robles, Y. M., Carmen Martín-Cano, M. și Jiménez-Delgado, J. J. (2023). Quality of Life and Well-Being of Older Adults in Nursing Homes: Systematic Review. *Social Science*. 12 (418). pp. 1–22.

Rogers, C. (1961). On becoming a person, Houghton Mifflin Com- pany, Boston.

Roman, M. (2006). Diferenţa dintre genuri în alocarea timpului liber în România, în *„Journal for the Studies of Religions and Ideologies"*, vol. 5, nr. 14, pp. 63—73.

Rothbard, N. P. (2001). Enriching or Depleting? The Dynamics of Engagement in Work and Family Roles. *Administrative Science Quarterly*, 46, 655-684.

Rousseau, J.J. (2007). *Despre contractul social sau Principiile Dreptului Politic*. București. Editura Mondero.

Ryff, C.D. (1989). Fericirea este totul, sau este? Explorări asupra sensului bunăstării psihologice. *Jurnal de personalitate și psihologie socială , 57* (6), 1069.

Ryff, C. D. (1989). Beyond Ponce de Leon and life satisfaction: New directions in quest of successful ageing. *International journal of behavioral development*, *12*(1), 35-55.

Ryff, C.D. (1989). Fericirea este totul, sau este? Explorări asupra sensului bunăstării psihologice. *Jurnal de personalitate și psihologie socială , 57* (6), 1069.

Sahu, P. (2020). Closure of universities due to coronavirus disease 2019 (COVID-19): impact on education and mental health of students and academic staff. *Cureus*, *12*(4).

Sandu, D. (1999). *Spaţiul social al tranziţiei*, Iaşi: Editura Polirom.

Sandu, D. (2003). *Sociability in the space of development - trust, tolerance and social networks*, Bucureşti, Editura Polirom.

Scârneci-Domnișoru, F., Csesznek, C. (2022). The importance of the environment during the isolation caused by the Covid-19 pandemic. A visual essay. *Bulletin of the Transilvania University of Braşov,* Series VII, Vol. 15(64), No. 1, 31-44. https://doi.org/10.31926/but.ssl.2021.15.64.1.3

Scurtu, V. (1966). Termenii de înrudire în limba română, Bucureşti: Editura Academiei.

Schalock, R.L. (2004). „The Concept Of Quality of Life: What We Know and Do Not Know", *Journal of Intellectual Disability Research*, vol. 48, no. 3, 2004, pp. 203—216.

Schaufeli, W.B. și Enzmann, D. (1998). *The burnout companion to study and practice: A critical analysis.* London: Taylor & Francis.

Scheier, M. F., Carver, C. S. și Bridges, M. W. (2001). Optimism, pessimism, and psychological well-being. In E. C. Chang (Ed.), *Optimism & pessimism: Implications for theory, research, and practice* (pp. 189-216). Washington, DC, US: American Psychological Association.

Scheper-Hughes, N. (1985). Culture, scarcity and maternal thinking: Maternal detachment and infant survival in a Brazilian shantytown. *Ethos.* 4, pp. 291-317.

Scott, D. și Willits, F.K. (1998). Tipare de petrecere a timpului liber pentru adolescenți și adulți: o reevaluare. *Journal of Leisure Research, 30* (3), 319–330.

Shahzad, A., Chin, HK, Altaf, M., Bajwa, F.A.: Performanța IMM-urilor din Malaezia și utilizarea comerțului electronic: o analiză multi-grup a comercianților cu amănuntul cu click-and-mortar și pureplay Pakistan. *Journal of Commerce and Social Sciences* (PJCSS) 14 (1), 1–33 (2020a).

Shek, D. T. (2020). Protests in Hong Kong (2019–2020): A perspective based on quality of life and well-being. *Applied Research in Quality of Life*, 15, 619-635.

Shinew, K.J., Floyd, M.F., McGuire, F.A. și Noe, F.P. (1996). Polarizarea clasei și preferințele pentru activități de agrement ale afro-americanilor: comparație intragrup. *Journal of Leisure Research, 28* (4), 219–232.

Sibold, J.S. și Berg, K. (2009). *Mood enhancement persists for up to 12 hours following aerobic exercise*. Seattle, WA.

Sieber, S. D. (1974). Toward a theory of role accumulation. *American Sociological Review*, 39, 567-578.

Simmel, G. (1908). Sociology of the senses: Visual interaction. *The Body: Critical Concepts in Sociology*, 1-4.hh.

Singh, S. (2013). Work-Life Balance: A Literature Review. Global Journal of Commerce and Management Perspective, 2(3), 84-91.

Skeggs, B. (1997). Formations of class & gender: Becoming respectable. *Formations of Class & Gender*, 1-200.

Smelser, N. J., (1997), Social dimensions of economic development, Banca Mondialã, Environmental Sustainable Development, *Social Assessment Series*, Paper no. 048.

Smith, A. [1776] (1992). *Avuția națiunilor. Cercetare asupra naturii și cauzelor ei*. Vol. I. Chișinau: Editura Universității.

Smith, K. (2010). Work-Life Balance Perspectives of Marketing Professionals in Generation. *Service Marketing Quaterly*, 31(4), 434-447.

Sorea, D. (2015). Dreptate și caritate. Cinci demersuri post-seculare valorizând iubirea aproapelui. în *Justiție și coeziune socială.* Iași: Editura Institutul European.

Staines, G. L. (1980) Spillover versus compensation: a review of the literature on the relationship between work and non-work. *Human Relations*, 33, pp. 111-129.

Starkauskienė, V., și Pukelienė, V. (2009). Quality of Life Concepts, Measurement and Challenges. *Vytauto Didžiojo Universitetas*. 3(2). pp. 51–65.

Stelitano, L., Doan, S., Woo, A., Diliberti, M., Kaufman, J. și Henry, D. (2020). *Diviziunea digitală și COVID-19: percepțiile profesorilor asupra inechităților în accesul la internet al elevilor și participarea la învățarea la distanță.*

Stiglitz, J., Sen, A. și Fitoussi, J.P. (2009). Report by the commission on the measurement of economic performance and social progress.

Strauss, W. și Howe, N, (1991). *Generations. The History of America's Future, 1584 to 2069*, William Morrow and Company, New York, USA.

Sulea, C. (2014). Consolidarea relațiilor interpersonale pozitive la locul de muncă: antidot pentru burnout. *Psihologia Resurselor Umane,* 12(2), pg. 89-94.

Šulyová, D. și Kubina, M.. (2022). Calitatea vieții în conceptul de management strategic pentru Smart Cities. *Forum Scientiae Oeconomia*, 10(3), 9-24.

Tinsley H.E.A. și Eldredge B.D. (1995). Beneficiile psihologice ale participării în timpul liber: O taxonomie a activităților de petrecere a timpului liber bazată pe proprietățile lor satisfacătoare ale nevoilor. *Journal of Counseling Psychology* , 42, 123–132.

Tinsley, H.A, Tinsley, D.J și Croskeys, C.E. (2002). Utilizarea parcurilor, mediul social și beneficiile psihosociale ale utilizării parcurilor raportate de utilizatorii mai în vârstă din parcurile urbane din patru grupuri etnice. *Științe ale timpului liber, 24* , 199–218.

Turner, R. H. și Killian L. M. [1957](1972). *Collective Behavior*. Englewood Cliffs: Prentice-Hall.

Țiclea, A. (2016). *Tratat de dreptul muncii. Legislație-Doctrină-Jurisprudență.(* Ediţia a X-a, actualizată). București: Universul Juridic.

Van Leeuwen, K. M., Van Loon, M. S., Van Nes, F. A., Bosmans, J. E., De Vet, H. C., Ket, J. C., Widdershoven, G. A. M. și Ostelo, R. W. J. G. (2019). What does quality of life mean to older adults? A thematic synthesis. *PloS One*, 14(3), 1-39.

Veblen, T.B. (1899). *Theory of the Leisure Class: An Economic Study of Institutions* , Londra, Macmillan Publishers.

Veenhoven, R. (1996). The study of life-satisfaction, în W. E. e. a. Saris (coord.), *A comparative study of satisfaction with life in Europe* (p. 11–48), Budapest: Eötvös University Press,.

Voicu, Bogdan. (2010). *Capitalul social în România începutului de Mileniu: Drumeţ în ţara celor fără de prieteni*?, Iaşi: Editura Lumen.

Voydanoff, P. (2008). *A conceptual model of the work-family interface*. In K. Korabik, D. S. Lero, și D. L. Whitehead (Eds.), Handbook of Work-Family Integration (pp. 37 – 56). Amsterdam: Academic Press, Elsevier.

Xiang, W. E. I. (2017). Leisure allocation and gender discrimination. *Tourism and Hospitality Prospects*, *1*(2), 44.

Xu, L. (2009). View on Work-family link marital status and work-family conflict model. *International Journal of Business and Man Marital statement*, 4 (12), 229-233.

Zaptçıoğlu-Çelikdemir, D. și Tukel, I. (2015). Incorporating Ethics into Strategic Management with regards to Generation Y`s view of Ethics. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 207, 528-535.

Zedeck, S. și Mosier, K. L. (1990). Work in the family and employing organization. *American Psychologist*, 45(2).

Zedeck, S. (1992). *Introduction: Exploring the Domain of Work and Family Concerns*. In: Zedeck, S., Ed., Work, Families, and Organizations, Jossey Bass, San Francisco, 1-32.

Zelenschi, A. (2021). Calitatea vieții și formarea valorilor ce dau sens vieții în societatea contemporană. *Administrarea Publică nr. 2, 2021*

Zlate, M. (2004). *Tratat de psihologie organizațional managerială. (vol. 1).* Iași: Editura Polirom.

Wang, G., Zhang, Y., Zhao, J., Zhanh, J., & Jianh, F. (2020). Mitigate the effects of home confinement on children during the COVID-19 outbreak. *The Lancet, 395*(10228), 21–27.

Waterman, A.S. (1993). Două concepții despre fericire: contrastele expresivității personale (eudaimonia) și plăcerea hedonică. *Jurnal de personalitate și psihologie socială , 64* (4), 678.

Wei, B. (2020). COVID-19 and online teaching in higher education: A case study of Peking University. *Human Behavior and Emerging Technologies, 2*(2), 113–115.

Williams, K.J. și Alliger, G.M. (1994). Role stressors, mood spillover, and perceptions of work-family conflict in employed parents. *The Academy of Management Journal*, 37, 837-868.

Wise, S. și Bond, S. (2003) ”Work-life policy: does it do exactly what it says on the tin?”, *Women in Management Review,* Vol. 18 Issue: 1/2, pp.20-31.

Woolcock, M. şi Narayan D. (2000). „Social Capital: Implications for Development Theory, Research, and Policy”, în *Word Bank research Observer,* vol. 15, nr. 2, pp. 225-249.

Webgrafie:

IESE Business School Contributor. (2013). Quality of life: Everyone wants it, but what is it?, on the web site: https://www.forbes.com.

https://revistacariere.ro/inspiratie/actual/ce-s-a-dorit-prin-legea-dreptului-la-deconectare/

https://www.eurofound.europa.eu/ro/surveys/sondaje-europene-privind-calitatea-vietii-eqls

UNESCO (2020) COVID-19 întreruperea și răspunsul educațional. Unesco.Org

https://en.unesco.org/covid19/educationresponse 20.04.2021

UNDP (1998). *Human Development Report*, Oxford University Press, New York.

https://hdr.undp.org/content/human-development-report-1998

https://www.gdrc.org/uem/qol-define.html. https://www.naturalspublishing.com/files/published/5btm5o7505v5h4.pdf

UNIVERSITAS CLAUDIOPOLITANA

ROMANIA

PRESA UNIVERSITARĂ

ISBN: 978-606-37-2090-1